

”..PIENI POLKU METSÄN HALKI VIE..”

Vapaaehtoistoiminnan johtamisen kehittäminen vanhustyössä

Marjo Huikko

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2014

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) Huikko, Marjo	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 09.06.2014
	Sivumäärä 52	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi "..PIENI POLKU METSÄN HALKI VIE.." Vapaaehtoistoiminnan johtamisen kehittäminen vanhustyössä		
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Tiikkainen, Pirjo ja Mäkelä, Tapio		
Toimeksiantaja(t) Kangasniemen kunta / perusturva		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Kangasniemen kunnan dementia-työn osaamiskeskus, ryhmäkoti Männikön ja siellä toimivan "Ikäosaavat palvelualueet Etelä-Savossa – vapaaehtoistoiminnan kehittäminen" – projektin pilottihankkeen "Käskynkää yhdessä kulkien" kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta. Tavoitteena oli tuoda esiin keinoja saada vapaaehtoistoiminnasta toimiva työmenetelmä ikäihmisten pariin sekä tehdä näkyväksi vapaaehtoistoiminnassa tarvittavaa johtamista ja sen merkitystä. Fokusryhmähaastattelu toteutettiin neljässä ryhmässä, joihin osallistui kymmenen vapaaehtoista toimijaa ja 11 ryhmäkodin työntekijää. Lisäksi toteutettiin yksi yksilöhaastattelu pilottihankkeen vetäjälle.</p> <p>Ryhmäkodin työntekijöiden ja vapaaehtoisten toimijoiden näkemyksistä nousi induktiivisen sisällönanalyysin avulla kolme yläkategoriaa; 1) vapaaehtoistoiminta asiakaslähtöisenä toimintana, 2) yhteistyö sekä 3) vapaaehtoistoiminnan organisointi ja järjestäminen sekä tarvittavat osaamisvaatimukset. Vapaaehtoistoiminta asiakaslähtöisenä toimintana tulee nähdä kaikkien vapaaehtoistoimintaan osallistuvien henkilöiden tiiviinä yhteistyönä, missä korostuu sitoutuminen, motivaatio sekä kohtaamistaidot. Vapaaehtoistoiminnan organisointia ja järjestämistä sekä tarvittavia osaamisvaatimuksia tulee tarkastella roolien ja vastuiden selkiyttämisen, koordinoimisen, ohjaamisen sekä tukemisen ja moniulotteisen johtamisosaamisen näkökulmasta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista ilmeni tarve vapaaehtoistoiminnan systemaattiselle organisoinnille ja johtamiselle sekä vapaaehtoistoiminnan toteuttamisen kehittämiselle vanhustyön kentällä, koska vapaaehtoistoiminnan tarve ja merkitys tulee lähi vuosina kasvamaan. Tutkimus tuotti tarvittavaa tietoa vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiseen, sekä tarjosi konkreettisia asioita vapaaehtoistoiminnan toimintamallin luomiseen. Tuloksia voidaan hyödyntää vapaaehtoistoiminnan organisoinnin sekä johtamisen kehittämisessä. Tutkimuksen tulosten pohjalta luotiin vapaaehtoistoimintaan organisoimisen toimintamalli.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Vapaaehtoistyö, Vanhustyö, Johtaminen, Organisointi, Haastattelututkimus		
Muut tiedot		



Author(s) Huikko, Marjo	Type of publication Master's Thesis	Date 09.06.2014
	Pages 52	Language Finnish
		Permission for web publication (X)
Title “..A SMALL PATH GOES THROUGH THE FOREST..” Developing leadership in voluntary work with the elderly		
Degree Programme The Master degree of Development and Management of Health Care and Social Services		
Tutor(s) Tiikkainen, Pirjo and Mäkelä, Tapio		
Assigned by The municipalities of Kangasniemi / Basic services		
<p>Abstract</p> <p>The Master's Thesis was conducted in cooperation with a pilot project called “Walking hand in hand” run by the municipality of Kangasniemi. It was a part of a project called “Competent services for the elderly in the province of South Savo – developing voluntary work”. The pilot project was carried out in the Männikkö group home for the elderly. The purpose of this thesis was to describe the volunteers' and employees' opinions about the organization and management volunteer activities. The aim was to highlight the ways of making voluntary work an active work method in the care of the elderly. In addition, the aim was also to make the need and importance of the management of voluntary activities visible. A focus group interview was carried out in four groups with the participation of ten volunteers and 11 employees of the Männikkö group home. In addition, one individual interview was carried out with the pilot project leader.</p> <p>An inductive content analysis which was conducted on the interviews of the Männikkö employees and the volunteers gave rise to three upper categories; 1) voluntary activities as client-oriented work, 2) co-operation and 3) the organization of the voluntary activities and the necessary skill requirements. Voluntary activities should be seen as client-oriented activity and it needs close collaboration where commitment, motivation and skills to meet people are highlighted. The organization of the voluntary activities and the necessary skill requirements should be seen from the perspective of the clarification of roles and responsibilities, coordination, guidance and support as well as of multi-dimensional management skills.</p> <p>The results indicate that there is a need for a systematic organization and management of voluntary activities and for the development of voluntary work in the field of elderly care. This is because the need and importance of voluntary activities of will grow in the next few years. The study gave the necessary information needed for the development of the organization and management of the voluntary activities and offered practical tools for creating a model for the voluntary activities. The results can be used in the development of the organization and management of the voluntary activities. On the basis of this Master's Thesis an operating model for organizing the voluntary activities was created.</p>		
Keywords Voluntary work, Elderly care, Leadership, Organization, Interview Survey		
Miscellaneous		

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Vapaaehtoistoiminta ja sen johtaminen.....	5
2.1 Vapaaehtoistoiminta hyvinvointiyhteiskunnassa	5
2.2 Vapaaehtoistoiminta vastavuoroisena toimintana	8
2.3 Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin erityispiirteet	12
2.4 Organisoinnin merkitys vapaaehtoistoiminnan onnistumisessa	16
3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	18
4 Tutkimuksen toteuttaminen	19
4.1 Tutkimuksen tausta.....	19
4.2 Tutkimuksen aineiston kuvaus ja kokoaminen	20
4.3 Tutkimuksen laadullinen lähestymistapa	21
4.4 Fokusryhmähaastattelu	22
4.5 Sisällönanalyysi	27
5 Tutkimuksen tulokset.....	30
5.1 Vapaaehtoisten toimijoiden näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnista.....	31
5.1.1 Vapaaehtoistoiminta asiakaslähtöisenä toimintana.....	31
5.1.2 Vapaaehtoistoiminta ja yhteistyö	32
5.1.3 Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja järjestäminen.....	33
5.2 Ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnista	34
5.2.1 Vapaaehtoistoiminnan merkitys.....	34
5.2.2 Vapaaehtoistoiminta ja yhteistyö	35
5.2.3 Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja osaamisvaatimukset	37
5.3 Tutkimuksen tulosten yhteenveto	38
5.4 Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamalli	39
6 Pohdinta.....	43
6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	46
6.2 Tutkimuksen eettisyys	47
6.3 Tutkimuksen keskeisten tulosten tarkastelua	48
6.4 Jatkotutkimusaiheita.....	49
Lähteet	50

Kuviot

Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminnan rajapinnat (Laatikainen 2011, 9.).....	7
Kuvio 2. Jaetun johtajuuden ulottuvuudet (Juuti 2013, 224.)	15
Kuvio 3. Sisällönanalyysiesimerkki	28
Kuvio 4. Sisällönanalyysiesimerkki	29
Kuvio 5. Sisällönanalyysiesimerkki	29
Kuvio 6. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamalli	42
Kuvio 7. Vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyvät avainmenestystekijät.	43

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveyspalveluissa eletään murroksen aikaa. Väestön ikärakenteen muutoksen myötä kunnille aiheutuu lisääntyviä julkisia menoja. Asiakkaiden palvelutarpeet ja palveluiden laatuun kohdistamat odotukset sekä tietoisuus palveluista merkitsevät sosiaali- ja terveydenhuollossa suuria ja askeltavia uudistuksia. Uudistukset kohdistuvat pääosin yksittäisiin palveluihin muun muassa palvelutuotteisiin, teknologian hyödyntämiseen sekä erilaisiin sosiaalisiin innovaatioihin. Panostaminen ekologiseen kestävyYTEEN on tärkeää, mikä korostaa vastuullisuutta erilaisten resurssien käytössä. Muutos- ja jaettujohtaminen on tämän päivän kantavia johtamismuotoja. Näiden johtamistyylien avulla kehittämistyö ja innovaatiot ovat mahdollisia erilaisissa organisaatioissa. Asiakkaan osallistuminen ja valinnan mahdollisuudet on otettava huomioon, minkä vuoksi johtajuudelta tarvitaan yhä enemmän asioiden kokonaisvaltaista hahmottamista. (Stenvall & Virtanen 2012, 34, 41; Juuti 2013, 13, 18.)

Työelämän jatkuvat ja nopeatempoiset muutokset sekä lisääntyneet vaatimukset tehokkuudesta lisäävät haasteita niin ammatilliseen auttamistyöhön kuin vapaaehtoistyöhönkin. Vapaaehtoistoiminta on yksi mahdollisuus täydentää julkisten palveluiden tarjontaa. Tulevaisuudessa julkiset palvelut eivät itsessään riitä kattamaan palveluiden tarvetta, ja vapaaehtoistoiminnan merkitys tulee korostumaan yhä enemmän. Toisaalta vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden turvaaminen ja huomion kiinnittäminen sen laatuun ovat huomioitavia asioita. Vapaaehtoistoiminta antaa iloa, yhteisöllisyyttä ja hyvän elämän kokemusta niin tekijälle kuin autettavallekin ja sen merkitys harvoin täysin ymmärretään. Haasteena vapaaehtoistoiminnassa on erityisesti se, kuinka saada muun muassa rekrytoitua ja sitoutettua vapaaehtoisia toimijoita toimintaan mukaan. Vapaaehtoistoiminta vaatii toimiakseen organisointia, jossa sekä organisoivan tahon että vapaaehtoisten toimijoiden tarpeet, toiveet ja odotukset huomioidaan. (Nylund & Yeung 2005, 13 - 15, 31, 277.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata tutkimuksen kohteena olevien vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia vapaaeh-

toistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta. Tutkimuksen aihe nousee mielenkiinnosta vapaaehtoistoimintaa kohtaan sekä vapaaehtoistoiminnan organisoinnin parantamisen tarpeesta. Tulosten pohjalta on tarkoitus luoda vapaaehtoistoimintaan organisoinnin toimintamalli, jota voidaan hyödyntää järjestöjen ulkopuolella toteutettavassa vapaaehtoistoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esiin keinoja saada vapaaehtoistoiminta toimivaksi työmenetelmäksi ja tehdä näkyväksi johtamisen merkitystä vapaaehtoistoiminnan kokonaisuuden hallinnan kannalta. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamallin avulla voidaan vapaaehtoistoimintaa hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla eri työyksiköissä.

Tutkimus toteutetaan fokusryhmähaastatteluna, jonka vahvuutena on haastateltavan ryhmän yhteisen keskustelun ja sitä kautta parhaimmillaan yhteisten toimintatapojen kehittämisen aikaan saaminen. Tutkimuksessa halutaan vastauksia siihen, mikä on johtamisen merkitys vapaaehtoistoiminnan kokonaisuuden onnistumisessa, miten saada vapaaehtoistoiminta vanhustyöhön toimivaksi työtavaksi sekä millaista johtamista vapaaehtoistoiminta vaatii. Nämä ovat ajankohtaisia ja puhuttavia aiheita tämän päivän työelämässä. Työelämä painottuu paljon suorittamiseen ja varsinainen muistisairaiden ihmisten kanssa läsnä oleminen tuovat haasteita alan ammattilaisille.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä on tärkeää selvittää johtamisen ja organisoinnin hyödyt vapaaehtoistoiminnassa ja saada vapaaehtoistoiminta onnistumaan laadukkaalla organisoinnilla erilaisissa työyksiköissä. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamalli voi tuoda taitoa johtaa ja organisoida vapaaehtoistoimintaa kokonaisvaltaisesti eri työyksiköissä.

2 Vapaaehtoistoiminta ja sen johtaminen

2.1 Vapaaehtoistoiminta hyvinvointiyhteiskunnassa

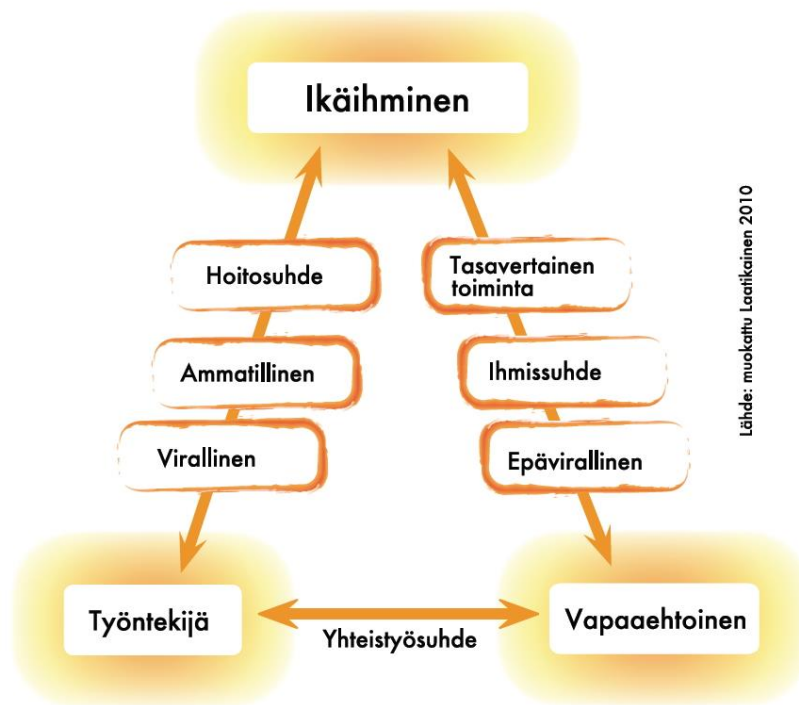
Vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoistyötä määritellään monilla tavoin eri lähteissä. Harju (2003, 17) määrittelee vapaaehtoistoiminnan omasta halusta lähteväksi palkattomaksi toiminnaksi, jota tehdään yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi. Se on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa sekä on yksi aktiivisen kansalaisuuden ilmentymä. Harjun (2003, 17) mukaan vapaaehtoistoimintaa voidaan tehdä hyvin myös yksittäisinä järjestöihin kuulumattomina yksilöinä. Yksityisen, julkisen ja kolmannen, kansalaissektorin rinnalla on myös neljäs sektori. Tämä neljäs sektori käsittää esimerkiksi kotiin, perheeseen tai naapuruuteen perustuvan toiminnan. Neljännen sektorin, kansalaistoiminnan, tunnuspiirteenä on muun muassa omaehtoisuus, oma-apu ja läheisapu. Kansalaistoiminnan panos tuottaa itselle, perheelle tai läheisille hyvää ilman rahaa tai muuta korvausta. Vapaaehtoistoiminnan tavoin kansalaistoiminta on aktiivista, itsestä ulospäin suuntautuvaa, yhteistä ja yhteisen hyvän eteen tehtävää toimintaa. (Mts. 10 - 19.)

Nylund & Yeung (2005) toteavat kuntien tukeutuvan vapaaehtoistoiminnan apuun, ja tulevaisuudessa tarve tulee todennäköisesti lisääntymään muun muassa väestörakenteen myötä. Opinnäytetyössä keskitytään vapaaehtoistoimintaan ja kuvataan sitä yksittäisten ihmisten tekemänä vapaaehtoisena toimintana, ei niinkään keskitytä kolmannen sektorin tarjoamaan vapaaehtoistyöhön. Lisäksi työssä rajataan vapaaehtoistoiminta kattamaan toiminta, jolla on tarkoitus ja vapaaehtoistoimijat ovat sitoutuneet säännölliseen toimintaan.

Vapaaehtoistoiminta on yhä suomalaisessa yhteiskunnassa näkymätöntä, koska sitä ei systemaattisesti organisoida eikä dokumentoida. Usein vapaaehtoiset toimijat ovat eläkeläisiä, joilta löytyy halua auttaa kanssaihmiä. (Harju 2005, 70 - 78.) Vapaaehtoinen auttaminen ei ole uusi ilmiö suomalaisessa yhteiskunnassa ja vanhustyössä, mutta sitä on tutkittu suhteellisen vähän. Erityisesti vanhustyössä on paljon tehtäviä,

joissa voidaan käyttää vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia hyödyksi, esimerkiksi ulkoilu, muisteleminen ja läsnäolo. Vapaaehtoisten toimijoiden tarve vanhustenhuollossa on ilmeinen. (Hartikainen 2009, 12.) Usein kotona asuvien ikäihmisten hoitajina toimivat omaishoitajat, jotka ovat ikäihmisten läheisiä ihmisiä, usein puolisoita tai lapsia. Omaishoito toteutuu kotiloissa omaishoitajan toimesta ja hoidosta on tehty omaishoitotosopimus kunnan kanssa. Omaishoitajat väsyvät helposti jatkuvaan avun antamiseen läheiselle sairastuneelle ja tarvitsevat ympäristön tukea jaksakseen toimia omaishoitajina. Omaishoitajuuden tukemiseen saa rahallista korvausta, vapaapäiviä, päivätoimintaa, kotihoidon tukipalveluita ja intervallijaksoja eri yksiköissä. (Uusitalo 2013, 154.) Vapaaehtoistoiminta voi olla ainutkertainen resurssi ja merkittävä voimavara tulevaisuudessa, joka antaa voimaa myös ikäihmisten omaishoitajille (Hartikainen 2009, 12).

Vapaaehtoisten toimijoiden ja ammattilaisten työjako on pohdinnan kohteena ja keskustelun herättäjänä. Ammatillinen hoiva- ja hoitotyö sekä vapaaehtoistyö eivät ole ristiriidassa keskenään vaan täydentävät hyvin toisiaan. Eroavaisuudet yhdistävät ja täydentävät vapaaehtoistoimintaa kokonaisuudeksi. Vapaaehtoisten toimijoiden vastuuta julkisista palveluista on kritisoitu artikkeleissa. Vapaaehtoistoiminnan rooli on täydentää julkisen ja yksityisen sektorin toimintaa, mutta toisaalta korvata ikäihmisen lähiyhteisöjä ja verkostoja. Ammatillista hoivaa ja hoitoa tarjoava työntekijä sekä vapaaehtoinen toimija toimivat yhteistyössä ikäihmisen parhaaksi. Työntekijä on ammatillisessa ja virallisessa hoitosuhteessa ikäihmisen kanssa ja vapaaehtoinen toimija on tasavertaisena kumppanina ikäihmiselle syntyneen ihmissuhteen myötä. (Ks. Kuvio 1.) (Nylund & Yeung 2005, 13; Laatikainen 2011, 9; Hartikainen 2009, 20, 133.)



Kuvio 1. Vapaaehtoistoiminnan rajapinnat (Laatikainen 2011, 9.)

Vapaaehtoisuuden ilo ja voima kumpuavat välittämisestä, osallisuudesta ja yhteisestä toiminnasta. Hartikainen (2009) kuvaa vapaaehtoistoiminnan tuovan ikäihmisten lisäksi myös vapaaehtoisille toimijoille elämäniloa ja sisältöä elämään. Hartikainen (2009) korostaa iäkkäämpien vapaaehtoisten toimijoiden olevan sitoutuneempia, luotettavampia ja tehokkaampia sekä myös tyytyväisempiä kuin nuorempien vapaaehtoisten toimijoiden. (Mts. 19 - 23.) Skoglundin (2006, 218) mukaan vapaaehtoiset toimijat tarvitsevat jonkun motivaation lähteen sitoutuakseen vapaaehtoistoimintaan. Motivaatiota saadaan erityisesti koulutuksesta, toisten kanssa kommunikoinnista ja ystävyysuhteiden kehittymisestä. Tutkimusten mukaan ensinnäkin vapaaehtoiset toimijat kokevat toiminnassa usein yksinäisyyttä. Toiseksi huomiota pitäisi kiinnittää vapaaehtoisten toimijoiden jatkuvaan koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen laadukkaana vapaaehtoistoiminnan turvaamiseksi. Kolmanneksi vapaaehtoisten toimijoiden erilaisiin rooleihin tulisi enemmän kiinnittää huomiota vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa. (Mts. 218.)

Nylund ja Yeung (2005, 13) kutsuvat erilaisista lähtökohdista tulevien ihmisten kohtaamista ja toimintaa vapaaehtoiseksi auttamiseksi, joka nähdään osana vapaaehtoistoimintaa. Siinä painottuvat muun muassa erilaiset taidot ja kokemukset, joilla saadaan monipuolisuutta ja voimaa vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa runsaasti merkityksiä ja merkityksellisyyttä niin yksilölle kuin yhteisölle. Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminta luo antamisen ja saamisen yllättäviä elämyksiä. (Mts. 13.)

2.2 Vapaaehtoistoiminta vastavuoroisena toimintana

Vapaaehtoistoiminta on yksi tapa lisätä palveluiden asiakaslähtöisyyttä, mikä parantaa palvelun laatua. Laatikainen (2011, 7) korostaa johdon sitoutumisen tärkeyttä vapaaehtoistoiminnan onnistumisessa. Myös tärkeää on työyhteisön jäsenten sitoutuminen toiminnan toteuttamiseen. Vapaaehtoistoiminta tarvitsee toimiakseen nimetyn vastuuhenkilön ja mielellään hänelle sijaisen. Vastuuhenkilön tehtävänä on muun muassa ikäihmisten ja heidän läheisensä sekä vapaaehtoisten toimijoiden jaöntekijöiden yhteistyön sujuvuuden turvaaminen ja tukeminen. (Mts. 7 - 9.)

Opinnäytetyön aihepiiriin liittyy muistisairaat ikäihmiset ja heidän kanssaan tehtävä vapaaehtoistoiminta. Muistisairaita ihmisiä Suomessa on arvioitu olevan lähes 130 000 henkilöä, näistä noin 85 000 sairastaa keskivaikeaa muistisairautta (Muisti-liitto ry). Määrä on korkea ja ikäihmisiä heistä on valtaosa. Käsitteellä ikäihminen tarkoitetaan yli 65-vuotiasta ihmistä ja muistisairaudella tarkoitetaan etenevää sairautta, jossa ilmenee laaja-alainen henkisen toiminnanohjauksen häiriö tavallisemmin aivoja vaurioittavasta sairaudesta tai vammasta johtuen.

Ikäihmisten toimintakyvyn suurimpana uhkana ovat muistisairaudet, joiden ennaltaehkäisyn merkitys kasvaa. Uusitalo (2013, 118) kuvaa muistisairaahan hoidon järjestämisen tärkeyttä. Hän korostaa moniammatillisen yhteistyön, neuvonnan, ohjauksen, tutkimusten, kuntoutuksen, palveluiden ja hoidon asiakaslähtöisiä prosesseja.

seja sekä toimintatapoja kustannussäästöjen saamiseksi. Näissä toimintatavoissa korostuu yhteistyö eri toimijoiden kanssa sekä vaihtelun ja virkistykseen saaminen esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan turvin. (Uusitalo 2013, 117 - 118, 157 - 158.)

Erilaisten ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutus tuovat haastetta vapaaehtoistointaan. Tässä vaiheessa on syytä nostaa esiin muistisairausten tuomia haasteita vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnassa eri osapuolien yhteistyön merkitys vahvistuu, kun toimitaan erityisryhmien kanssa. Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja työyhteisön sitoutuminen vapaaehtoistointaan yhteistyön lisäksi luovat hyvät mahdollisuudet vapaaehtoistoiminnan onnistumiselle. Muistisairaiden ihmisten kanssa toimivat ammattilaiset ovat oivallisia henkilöitä tiedottamaan muistisairaiden ihmisten erityispiirteistä myös vapaaehtoisille toimijoille. Muistisairaana ikäihmisen hoitaminen ja hänen kanssaan toimiminen vaatii herkkää kuulemistä, aistimista ja luovuutta arkisissa toiminnoissa. Turvallisuuden tunteen korostuminen ja luottamuksen saavuttaminen ovat tärkeitä elementtejä toimittaessa muistisairaana ikäihmisen kanssa. (Uusitalo 2013, 173.)

Muistisairaiden ikäihmisten kanssa toimittaessa on syytä huomioida monia sairautteen liittyviä asioita. Muistisairauteen liittyy usein kielellisiä häiriöitä, kuten oikeiden sanojen löytämisen vaikeutta sekä hahmottamisen vaikeutta. Myös kätevyys heikkeneminen on tavallinen muistisairausten oire. Näiden vaikeuksien myötä ohjaamisen ja tukemisen tarve kasvavat. (Sulkava & Eloniemi- Sulkava 2008, 82.). Muistisairausten edetessä haastavia ongelmia tulee vastaan usein päivittäin. Muisti-, oppimis- ja ajattelutoimintojen heikkeneminen on lopulta erittäin voimakasta, jonka vuoksi muistisairaana ihmisen parissa toimivan vapaaehtoisen on tiedostettava haasteet ja osattava suhtautua vastaan tuleviin tilanteisiin oikealla tavalla. Muistin heikkeneminen ja muistisairaus aiheuttavat ihmisen elämään paljon muutosta. (Suutama 2008, 195 - 197.)

Vapaaehtoisten toimijoiden toimiessa muistisairaiden ihmisten kanssa monet haasteet tuovat vaikeuksia vapaaehtoistoimintaan ja sen vuoksi vapaaehtoiset toimijat tarvitsevat tukea, ohjausta sekä koulutusta toiminnassa. Vapaaehtoistoimintaa tehdään aina jossain kontekstissa, joka voi olla esimerkiksi yhteisö, yhdistys, kunta tai lähipiiri. Vapaaehtoistoiminnan sijoittuminen erilaisten ihmisten pariin, erilaiseen paikkaan ja aikaan haastaa vapaaehtoiset toimijat omalla identiteetillään sekä kohtaamis- ja välittämistaidoillaan toimimaan omilla tiedoillaan ja taidoillaan yhteisön sääntöjen ja periaatteiden mukaisesti. Vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa korostuu yhteistyön tärkeys eri osapuolien välillä. (Harju 2005, 58, 70.)

Vapaaehtoistoiminnan keskittyminen yksilöllisen yhteisöllisyyden yhteiskunnassa elämän viihtyvyyden ja hyvän elämän kysymysten alueille nostaa esiin elämänlaadun merkityksen tarkastelun. Elämänlaatu voidaan määritellä yksilön, yhteiskunnan ja kulttuurin väliseksi vuoropuheluksi, jossa yksilö arvioi asemaansa suhteessa pyrkimyksiinsä, odotuksiinsa, vaatimuksiinsa ja huolenaiheisiinsa. Hänninen (2011, 5) kuvaa muistisairaiden ihmisten elämänlaatuun vaikuttavan suuresti esimerkiksi ympäristön turvallisuustekijät, sosiaaliset tekijät sekä sosioekonomisen aseman (mts. 5). Vapaaehtoistoiminnan osapuolena muistisairas ikäihminen on syytä nähdä kokonaisuutena, missä korostuu ikäihmisen tunteminen ja hänen mieltymystensä huomiointi. (Ks. Harju 2005, 70 - 78 ; Nylund & Yeung 2005, 13 - 15 ; Uusitalo 2013, 117 - 119.)

Vapaaehtoistoiminta edistää osaltaan ikäihmisen sosiaalista toimintakykyä. Tiikkainen ja Heikkinen (2011) kuvaavat sosiaalista toimintakykyä yhteiskuntaan sopeutumisena, rooleista suoriutumisena ja sosiaalisten taitojen osaamisena. Sosiaalisen toimintakyvyn osa-alueena suhteiden sujuvuus, elämän mielekkyys, yhteisyys ja tunne turvallisuudesta vaikuttavat erityisesti muistisairaana ikäihmisen elämään. Ikäihmisillä sosiaaliset suhteet vähenevät luonnostaan ja varsinkin muistisairauden myötä kontaktit vähenevät. Tämä vaikuttaa suuresti muistisairaana ikäihmisen elämänlaadun kokemiseen. Hänninen (2011, 5, 7 - 8.) korostaa tutkimuksessa muistisai-

raiden ikäihmisten elämänlaadun tutkimisen haastetta juuri sairauden vuoksi. Muistisairaalta ihmiseltä itseltään ei useinkaan saa vastausta elämänlaadun kysymyksiin.

Muistisairas ikäihminen saattaa kokea elämänlaadun heikoksi, esimerkiksi vieraan ihmisen tai ympäristön vuoksi. Vapaaehtoistoimintaa toteutettaessa on hyvä tietää, että muistoissaan ikäihminen usein muistelee vanhoja paikkoja ja aikoja, jotka tuovat muistisairaalle turvallisuutta uudessa ympäristössä ja uusien ihmisten kanssa. Kokemus siitä, että elämällä on tarkoitus ja kokemus itsemääräämisestä sekä oman elämänhallinnasta ovat keskeisiä ikäihmisen elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä. Itsensä kokeminen merkitykselliseksi ja ainutlaatuiseksi ovat tärkeä osa muistisairaana ikäihmisen elämänlaadun kokemusta. (Hänninen 2011, 7.)

Elämän tarkoituksellisuuden kokeminen ja ihmisen hyvinvointi ovat muistisairaalle ikäihmiselle tärkeitä asioita. Päivittäinen toiminta, joka pitää yllä terveyttä ja toimintakykyä sekä antoisat ihmissuhteet helpottavat ikäihmistä tuntemaan elämänsä tarkoitukselliseksi ja mielekkääksi. Elämän muistelu, mielekäs harrastus tai toiminta ja luovuus ovat Readin (2008, 237) mukaan osoittautuneet hyödyllisiksi. Varsinkin muistelu auttaa ikäihmistä muodostamaan omasta eletystä elämästä eheän kokonaisuuden.

Vapaaehtoistoiminnan muotona ulkoilu, virkistystoiminta tai sattoapu on muistisairaiden ikäihmisten kanssa toimittaessa varteen otettava toimintamuoto. Muistisairaille ikäihmisille liikunta on yksi keino parantaa mielialaa ja vähentää masentuneisuutta. Muistia edistää arjen aktiivisuus, uudet kokemukset, harjoitus, motivaatio, myönteiset asenteet, positiivinen mieliala, hyvä terveys ja kunto, riittävä uni, hyvä ravinto ja liikunta. Iloa ja virkeyttä ikäihminen saa onnistumisen kokemuksilla, hyvällä ilmapiirillä ja monipuolisilla vuorovaikutussuhteilla, toisten ihmisten seurasta, kiinnostavilla liikuntamuodoilla ja saamalla mahdollisuuksia itseilmaisuun ja luovuuteen. Liikunnan psyykkiset ja sosiaaliset hyvinvointihyödyt ovat ikäihmisten keskuudessa suuremmat kuin muiden ikäryhmien. Sosiaali- ja terveysministeriön komitean mu-

kaan myönteiset asenteet ja tietotaidon vahvistaminen ikäihmisten terveysliikuntaa kohtaan ovat tärkeitä ikäihmisten itsensä, heidän omaisten ja ikäihmisten kanssa toimivien vuoksi. Tämä on keino lisätä koko väestön terveyden ja toimintakykyisten elinvuosien määrää sekä edistää ikäihmisten itsenäisyyttä, itsenään pärjäämistä ja elämänlaatua. (Rantanen 2008, 323 - 324, 328 - 329.)

Vapaaehtoistoimintaa toteutettaessa vastavuoroisuus kaikkien osapuolten välillä on tärkeää, jotta toiminnasta saadaan mielekästä, hyödyllistä ja toimivaa. Keskusteleminen vapaaehtoistoimintaan osallistuvien ihmisten kanssa mahdollistaa myös muistisairausten huomioimisen ja tukee vapaaehtoistojaa toiminnassa sekä voi helpottaa työyhteisöä työssä. Vapaaehtoistoiminnan hyödyntäminen esimerkiksi ikäihmisten ulkoiluapuna on merkittävää. (Ks. Harju 2005, 75.)

2.3 Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin erityispiirteet

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen liittyy monia johtamistaitoja ja organisointitapoja. Vapaaehtoistoiminnan tulisi olla laadukasta ja toiminnan vastata tarpeita ja tavoitteita. Vapaaehtoistoiminnalle on luotava selkeät pelisäännöt sekä vapaaehtoisuuden periaatteet tulee olla esillä jatkuvasti, jotta toiminta olisi tarpeellista ja laadukasta. Vapaaehtoistoiminnan organisointi vaatii taitoa, mutta toisaalta hyvin organisoituna antaa mahdollisimman monelle tilaisuuden osallistua toimintaan. (Suomen Punainen Risti 2004, 8 - 9.)

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin vaaditaan erilaista ja monialaista johtamisosaamista. Vapaaehtoistoiminnan johtamista on sanana kritisoitu ja tilalle on osittain tullut vapaaehtoistoiminnan koordinointi tai organisointi. Sanana johtaminen estää joidenkin mukaan vapaaehtoisena toimimista, mutta koordinointi ei kuitenkaan kata kaikkia niitä taitoja ja velvollisuuksia, joita vapaaehtoistoiminnan johtaminen kattaa. Hyvän vapaaehtoistoiminnan johtamisen tärkeimpänä asiana on vapaaehtois-

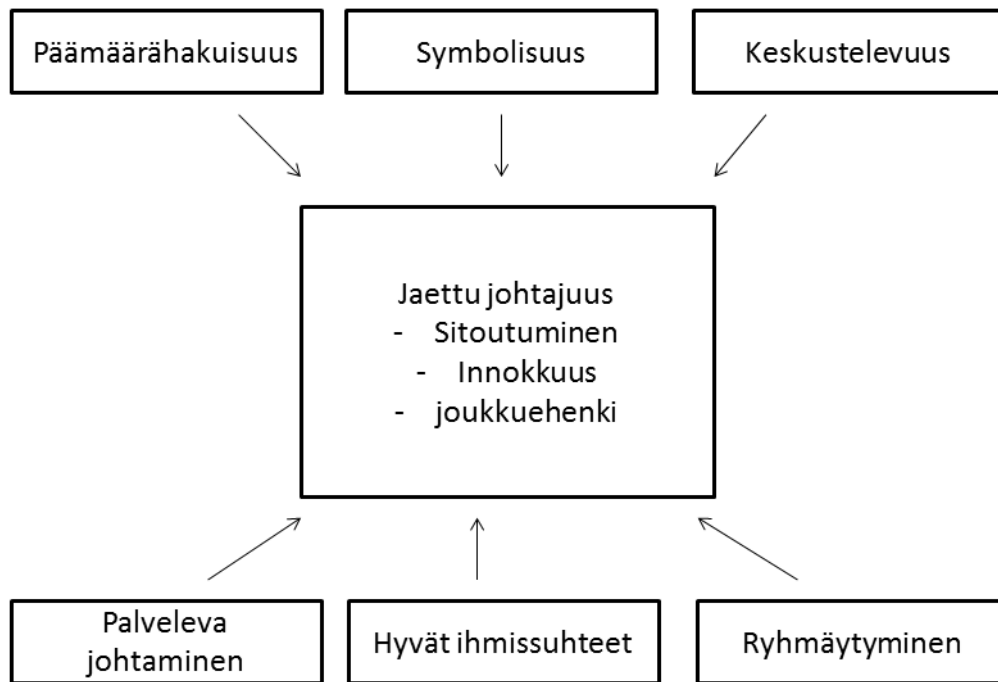
ten toimijoiden motiivien ja motivaation ymmärtäminen. (ks. Hokkanen 2003, 255 - 257; Väisänen 2010, 12 - 13.)

Kaikessa johtamisessa on huomioitava lain ja asetusten mukainen toiminta. Uudistunut vanhuspalvelulaki ja laatusuositus kuvaavat laadukkaan ja hyvän hoidon turvaavien palvelujen elementeiksi esimerkiksi toimintayksikön riittävän ja ammattitaitoisen henkilöstön, osaavan johtamisen ja asianmukaiset toimitilat sekä ikäihmisten osallisuuden. Henkilöstön tulee vastata määrältään, koulutukseltaan ja tehtävärakenteeltaan toimintayksikön tarvetta, jotta ikäihmisille taataan laadukkaat palvelut. Toimintayksikön johtajan tulee vastata siitä, että asiakastyössä noudatetaan hyvän palvelun yleisiä periaatteita, pitkäaikaishoidon periaatteita ja palveluiden laatuvaatimuksia koskevia periaatteita. Johtamisen hyviä kriteerejä ovat laadukkaiden asiakaslähtöisten palveluiden kokonaisuuden, kuntouttavan työotteen edistämisen, eri viranomaisten ja ammattiryhmien yhteistyön sekä toimintatapojen kehittämisen tukeminen. Lain edellyttämät asianmukaiset toimitilat tarkoittavat ikäihmisten käytössä olevien tilojen riittävyttä, turvallisuutta, esteettömyyttä, kodikkuutta sekä olosuhteisiin sopivuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Stenvall ja Virtanen (2012) kuvaavat johtamisen muutoksesta ja ”johtamis-ismien” muuttumisesta yhteiskunnan muuttumisen myötä. Organisaatioissa tarvitaan kehittämisen ja uudistamisen näkökulmaa entistä enemmän. Erityisen tärkeänä esille nousevat arvonäkökulma eli se, miten uudistaminen ja kehittäminen tuottavat lisäarvoa asiakkaalle ja työntekijälle esimerkiksi parempana osaamisen hyödyntämisenä sekä innovaatioina tehdä asioita toisella tavalla. Asiakkuusjohtamisella tarkoitetaan kykyä hahmottaa kokonaisvaltaisesti niin asiakkaiden kuin organisaationkin prosesseja. Se sisältää strategisen sekä prosessien johtamisen taidon, mutta myös innovaatioiden johtamisen ja muutosjohtamisen. Prosesseilla tarkoitetaan toisiinsa liittyvien toimintatapojen ja tehtävien muodostamaa kokonaisuutta. Näiden tulee joustaa asiakkaan tilanteen mukaan sekä lähteä liikkeelle tarpeesta ja päättyä tarpeen tyydyttämiseen. (Stenvall & Virtanen 2012, 66 - 67, 238 - 239.)

Vapaaehtoistoiminnan organisointi perustuu vahvasti jaetun johtajuuden taitoon, jossa korostuu monet johtamisen osa-alueet. Jaetun johtajuuden ajatuksena on hyvä johtaminen ja hyvä työskentely sekä näiden jatkuva vaaliminen. Jaetussa johtajuudessa strateginen johtaminen, tavoitejohtaminen sekä laatujohtaminen ovat avainasemassa johtamisen osa-alueista. Demokraattinen, osallistuva ja tavoitteellinen johtaminen ovat jaetun ja keskusteleavan johtajuuden periaatteita. Strateginen johtaminen voidaan nähdä lähtökohtana tavoitejohtamiselle. Tässä oleellista on tavoitteiden luominen, ihmisten johtaminen ja ihmisten erilaisten osaamistaitojen käyttö. (Juuti 2013, 18, 50, 85)

Strategisessa johtamisessa esiin nousee esimerkiksi kyky osaamisen johtamiseen ja taito johtaa tiedolla sekä kyky käyttää taitoa päätöksen teon tukena. Myös vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaito on keskeinen strategisen johtamisen ulottuvuus. Sosiaali- ja terveysalalla johtamisessa on erityisesti huomioitava lakisidonnaisuus ja oikeudenmukaisuus sekä toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. Johtamisessa organisaatio ja sen toimintatapa, johtajan henkilökohtaiset ominaisuudet sekä organisaation perustehtävä ja asiakkaat ovat osa ammattiroolia. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 15 - 17.)



Kuvio 2. Jaetun johtajuuden ulottuvuudet (Juuti 2013, 224.)

Johtaminen on ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen kautta rakentamaa toimintaa. Vapaaehtoistoiminnassa vuorovaikutuksen merkitys korostuu ja jaetun johtajuuden keskeiset elementit; sitoutuminen, innokkuus ja joukkuehenki ovat vahvasti läsnä. (Juuti 2013, 224.) Vapaaehtoistoiminnan johtamista voidaan tarkastella myös niin sanotun hybridijohtamisen näkökulmasta. Hybridijohtamisella Niiranen ja muut (2010) tarkoittavat johtamistapaa, jossa hyödynnetään erilaisia johtamistapoja ja johtamisen malleja. Hybridijohtamisessa keskeisessä asemassa on eri intressiryhmien välillä toimiminen. Intressit konkretisoituvat eri ammattiryhmien, oman organisaation ja muiden yhteistyökumppaneiden, kuten vapaaehtoisten toimijoiden välille. Hybridijohtamisen neljä tyypillistä osa-aluetta Niirasen ja muiden (2010) mukaan on monialaisen organisaation toimintatapojen tunnistaminen ja hyödyksi käyttäminen. Lisäksi tärkeää on tunnistaa ja käyttää hyödyksi yllättäviä ja epävarmoja tilanteita toiminnan kehittämiseen ja oppimiseen. Organisaation valtarakenteiden ja toimintaverkostojen hallitseminen sekä kyky tunnistaa toimintaprosessin eri osat sekä johtaa osaamista ovat kolmantena ja neljäntenä hybridijohtamisen osa-alueina. Hybridijohtaminen korostaa myös yhteistä osaamista ja avointa asiantuntijuutta organisaatiossa. (Niiranen ym. 2010, 157 - 162.)

2.4 Organisoinnin merkitys vapaaehtoistoiminnan onnistumisessa

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin kietoutuu monia eri johtamistapoja ja -malleja, joiden välillä vapaaehtoistoimintaa organisoiva henkilö seilaa. Eri tilanteissa erilainen tapa johtaa toimii paremmin kuin toinen. Muutosjohtamisen monia taitoja tarvitaan vapaaehtoistoiminnan onnistuneessa organisoinnissa. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa ihmisten johtamisen keskeiset taidot ovat erityisen vahvassa asemassa ja henkilöiden johtamisessa korostuvat osaamisen hyödyntäminen ja keskustelevuus. (Niiranen ym 2010, 130 - 131, Juuti 2013, 164 - 167.)

Väisänen (2010, 15 - 33) mukaan McCurley ja Lynch (2006) kuvaavat vapaaehtoistoiminnan johtamisprosessia seitsemällä askeleella. Tämä johtamisprosessi liittyy järjestön toteuttamaan vapaaehtoistoihintaan. Ensimmäinen askel on tarpeen arviointi ja mahdollisten riskitekijöiden kartoittaminen, toisena on tehtävän määrittely, suunnittelu ja koordinointi. Johtajan tai koordinoijan on hyödyllistä miettiä vapaaehtoistoiminnan periaatteita ja käyttää niitä apunaan suunnitellessa vapaaehtoistoimintaa organisaatiossa. Johtajan on huolehdittava vapaaehtoistoiminnan kokonaisuudesta ja siitä, että organisaation työntekijät ovat keskeisessä asemassa vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa vapaaehtoistojen lisäksi. Kolmantena askeleena on vapaaehtoisten toimijoiden rekrytointiprosessi ja neljäntenä kohtana sopivien toimijoiden etsiminen haastatellen. Johtajalta vaaditaan hyvää henkilöstön johtamista, jossa on syytä muistaa roolien merkitys ja erilaisten taitojen esiin saaminen sekä niiden hyödyntäminen. Varsinkin rekrytointiprosessissa apuna on hyvä käyttää omia henkilökohtaisia kontakteja sekä erilaisia tiedotus-kanavia. Vapaaehtoisten toimijoiden etsimisessä ja haastattelussa on tärkeä löytää vapaaehtoistoimintaan henkilö, jonka intressit, taidot ja kyvyt kohtaavat toiminnalle asetut tavoitteet. (Väisänen 2010, 15 - 32.)

Vapaaehtoisten toimijoiden perehdyttäminen, koulutus, ohjaus, motivointi ja työnohjaus ovat erityisen tärkeitä askeleita toiminnan onnistumisen ja johtamisen kannalta. Nämä ovat viidentenä askeleena Väisänen (2010) kuvaamassa vapaa-

ehtoistoiminnan johtamisprosessissa. Perehdyttämisessä valmistellaan vapaaehtoistoimijaa organisaation toimintatapoihin ja koulutuksella vapaaehtoistehtävää varten. Ohjaamisen tarkoitus on luoda vapaaehtoiselle toimijalle tunne onnistumisesta ja pärjäämisestä vapaaehtoistoiminnassa organisaatiossa. Motivointi vaikuttaa paljon vapaaehtoistoimijan sitouttamisessa organisaatioon. Vastuu, sopivan haastavat tehtävät ja palaute korostuvat motivointitekijöinä. Vapaaehtoisen toimijan työnohjaus auttaa sitouttamaan toimijaa organisaatioon ja mahdollistaa vapaaehtoistoimintaan liittyvien epäkohtien huomioimisen sekä toimii oppimisprosessina, jossa tunteet ovat oleellisena asiana. (Mts. 15 - 32.)

Vapaaehtoistoiminnan johtamisprosessissa tunnustuksen ja palautteen antaminen tehdystä työstä sekä arviointi ovat kuudentena ja seitsemäntenä askeleena. Vapaaehtoistoiminnassa, joka usein on vapaaehtoisen yksin tekemää työtä, korostuu tärkeäksi asiaksi työn arvostaminen ja tunnustuksen saaminen tehdystä työstä. Vapaaehtoistyön näkyväksi tekeminen tuo vapaaehtoisille toimijoille kannustusta ja kokemusta tärkeän työn tekemisestä. Arviointiin liittyy palautteen kerääminen vapaaehtoisilta toimijoilta ja organisaation työntekijöiltä. Vapaaehtoistoiminnan johtamisen tärkeänä työvälineenä toimii arviointi kaikissa vapaaehtoistoiminnan johtamisprosessin vaiheissa. (Väisänen 2010, 15 - 32.)

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa organisoinnilla on suuri merkitys, missä korostuu inhimillisyys, ihmissläheisyys ja kontakti. Toisaalta johtaminen sisältää monitoimijuuden, verkostoitumisen ja toiminnan konkreettisen organisoinnin, toisaalta joustavuutta ja luovuutta. Vapaaehtoistoiminnan koordinoijalla tulee olla henkilökohtainen yhteys vapaaehtoistyöntekijään ja häneltä vaaditaan hyvää ihmistuntemusta ja kontaktinottokykyä. Merkittävässä asemassa vapaaehtoistoiminnan koordinoija tai johtaja on silloin, kun vapaaehtoinen toimija pohtii osallistumistaan ja tehtäväänsä. Koordinoijan tehtävänä on löytää vapaaehtoiselle toimijalle mielekäs tehtävä, jossa vapaaehtoinen toimija pääsee käyttämään taitojaan ja osaamistaan. Vapaaehtoistoimintaa organisoivalta henkilöltä vaaditaan herkkyyttä ja hienotunteisuutta sekä hänellä tulee olla ”langat käsissään”. Henkilökohtainen ja säännöllinen yhteys

jokaiseen toimijaan auttaa koordinoijaa tunnistamaan mahdolliset ongelmat ja uupumiset. (Mts. 15 - 32.)

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen on syytä panostaa. Hager & Brudney (2004) toteavat kahden viidesosan vapaaehtoistojen lopettavan vapaaehtoistoiminnan sen organisointiin liittyvistä syistä. Usein syyksi kuvataan huonot vapaaehtoistoiminnan johtamistaidot, kuten vapaaehtoisten toimijoiden kykyjen huomioiminen sekä tehtävien jaon ja määrittelyn epäselvyys. Hager & Brudney (2004 1 -3) korostavat vapaaehtoisille ja työyhteisölle annettavan tuen merkitystä, valvonnan, ohjauksen sekä keskustelun tärkeyttä.

3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tutkimuksen kohteena olevien vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta. Tulosten pohjalta luodaan vapaaehtoistoimintaan organisoinnin toimintamalli, jota voidaan käyttää apuna vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa. Opinnäytetyön tavoitteena ja tutkimustehtävänä on tuoda esiin keinoja, joilla saadaan vapaaehtoistoiminta toimivaksi työtavaksi ja tehdä näkyväksi johtamisen ja organisoinnin merkitystä vapaaehtoistoiminnan kokonaisuuden hallinnan kannalta sekä kuvata vapaaehtoistoiminnan johtamisen vaatimuksia.

Tutkimuksen teemoina ovat näkemykset ja kokemukset vapaaehtoistoiminnan järjestämisestä, organisoinnista ja johtamisesta sekä vapaaehtoistoimintaan liittyvästä osaamisesta. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimuksen tausta

Opinnäytetyön aihe nousee tarpeesta kehittää vapaaehtoistoimintaa ja sen organisoimista vanhustyössä. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt toimivat ”Ikäosaavat palvelualueet Etelä-Savossa – vapaaehtoistoiminnan kehittäminen”- hankkeen myötä vapaaehtoistoiminnassa. Mikkelin ammattikorkeakoulun hallinnoima hanke toteutetaan vuosina 2012 - 2014. Hankkeen yksi pilotti toteutetaan Kangasniemen kunnan dementia-työn osaamiskeskus ryhmäkoti Männikössä, pilottinimellä ”Käskynkkää yhdessä kulkien”. Hankkeen tarkoituksena on vapaaehtoistoiminnan kehittäminen osallisuutta, elämänlaatua ja aktiivista arkea tukien.

Hankkeen tavoitteena on ensinnäkin rakentaa innovatiivinen ja systemaattinen organisoimismalli kuntiin tukemaan ikäihmisten elämänlaatua ja toimintakykyä, toiseksi vahvistaa ikäosaamista Etelä-Savossa sekä kolmanneksi kehittää työelämälähtöistä ja joustavaa osaamisen valmennusta alueen työelämän, yhteistyökumppaneiden ja Mikkelin ammattikorkeakoulun henkilöstön yhteistyönä. (Ikäosaavat palvelualueet Etelä-Savossa -vapaaehtoistoiminnan kehittäminen, 2012.)

Kangasniemellä ryhmäkoti Männikössä pilotin kolme keskeistä pääkohtaa ovat 1) laulaen, liikkuen ja muistellen, 2) tasavertaisuus ja kumppanuus, 3) arvostus ja kunnioitus sekä yhdessä tekemisen meininki. Tavoitteena ”Käskynkkää yhdessä kulkien” pilottihankkeella on ryhmäkoti Männikön asukkaiden ja henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääntyminen. Vapaaehtoiset toimijat pääosin ulkoilevat ryhmäkodin muistisairaiden asukkaiden kanssa. Henkilökunnan koulutuksen ja motivoinnin kautta asukkaiden kannustaminen ja vapaaehtoisten ohjaaminen ovat keskeisiä hankkeen tavoitteita.

”Käskynkkää yhdessä kulkien” -pilottihanke toteutetaan ikääntyvän väestön ja muistisairauksien määrän lisääntymisen vuoksi. Tulevaisuuden tavoitteena on, että muistisairaita ihmisiä kyettäisiin hoitamaan omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. ”Käskynkkää yhdessä kulkien” -pilottihankkeen toteutuspaikkana on Dementiatyön osaamiskeskus ryhmäkoti Männikkö. Tehostetun palveluasumisen yksikkö on 19-paikkainen ja lisäksi ryhmäkoti tarjoaa neljä vuorohoitopaikkaa muistisairaille ikäihmisille muun muassa omaishoitajan loman ajaksi. Ryhmäkoti Männikkö järjestää myös lyhytaikaista päivähoitoa muistisairaille ikäihmisille. Ryhmäkodissa käytetään kuntouttavaa työtapaa ja kokonaisvaltaista, toimintakykyä ylläpitävää työskentelymallia. Asukkaat ryhmäkotiin ovat siirtyneet kotikuntoisuuden ja itsenäisen selviytymisen heikkenemisen seurauksena, ensimmäiset asukkaat siirtyivät vuonna 2009, kun ryhmäkoti avasi ovensa. (Hokkanen 2012.)

Omasta turvallisesta elinympäristöstä siirtyminen uuteen ja erilaiseen yhteisöasumisen ympäristöön tuottaa monille muistisairaille ihmisille vaikeuksia ja mielialan alenemista. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisellä ja edistämällä tuetaan muistisairaiden ihmisten toimintakyvyn eri osa-alueita. Vapaaehtoistoiminnan korostuminen ikäihmisen ja muistisairaana ihmisen elämänmuutostilanteissa on monessa mielessä hyvin tärkeää. (Hokkanen 2012.)

4.2 Tutkimuksen aineiston kuvaus ja kokoaminen

Tutkimus kohdistuu hankkeeseen osallistuvien vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkoti Männikön henkilökunnan näkemysten ja kokemusten kuvaamiseen vapaaehtoistoiminnan johtamisesta ja organisoinnista. Tutkimuksen kohderyhmän näkemysten ja kokemusten perusteella luodaan vapaaehtoistoimintaan organisoinnin toimintamalli. Tutkimus arvioi osaltaan myös pilottihankkeen onnistumisen toteutumista.

Tutkimuksen aineisto koostuu Kangasniemen kunnan dementiatyön osaamiskeskus ryhmäkoti Männikön henkilökunnan ryhmähaastatteluista. Henkilökuntaa on 11;

pääosin lähihoitajan työssä toimivia eri-ikäisiä naisia. Lisäksi aineistoon kuuluu ryhmäkodissa hankkeeseen osallistuvien vapaaehtoisten toimijoiden ryhmähaastattelut. Vapaaehtoisia toimijoita on kymmenen vapaaehtoistoimintaan koulutettua yli 50-vuotiasta naisihmistä.

Tutkimuksessa käytetään aineistona myös vapaaehtoistoimintaa koordinoivan ryhmäkoti Männikössä työskennelleen työntekijän yksilöhaastattelua. Hirsjärven (2011, 157) mukaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan valita aiheesta enemmän tietäviä henkilöitä tutkittavien joukkoon. Vapaaehtoistoimintaa koordinoivan henkilön näkemysten myötä tutkimukseen saadaan kattavampaa näkökulmaa.

4.3 Tutkimuksen laadullinen lähestymistapa

Tutkimuksessa on kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa. Tämän lähestymistavan avulla vapaaehtoistoiminnasta ja sen johtamisesta saadaan kokonaisvaltaista tietoa luonnollisessa kontekstissa, ei niinkään löydetä totuutta mihinkään asiaan. Laadullisella tutkimuksella voidaan perehtyä ihmisten välisiin sosiaalisten merkitysten maailmaan. Tarkoituksena on saada vapaaehtoiset toimijat ja ryhmäkodin henkilökunta kuvaamaan heidän omia ainutlaatuisia kokemuksiaan vapaaehtoistoiminnasta ja sen johtamisesta. Usein nämä kuvaukset sisältävät asioita, joita ihmiset pitävät merkityksellisinä ja tärkeinä. (Ks. Hirsjärvi 2011, 157 - 158; Vilkka 2005, 97 - 98.)

Laadullinen lähestymistapa on haasteellinen, koska muun muassa tutkimustehtäviä laadittaessa tutkijan on tiedostettava käsitysten ja kokemusten ero. Kokemus on omakohtainen ja käsitys kuvaa yhteisön perinteellistä ja tyypillistä tapaa ajatella yhteisössä. Tutkittavien ihmisten käsityksiä ja kokemuksia käytetään apuna johtolankojen ja vihjeiden luomisessa. Vihjeiden ja johtolankojen avulla tehdään tulkintoja eli aukaistaan merkityssuhteita. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on myös tutkittavien ihmisten ymmärryksen sekä myönteisen ajattelu- ja toimintatavan lisääminen. Tätä kutsutaan myös laadullisen tutkimusmenetelmän emansipatoriseksi teh-

täväksi. (Vilkkä 2005, 97 - 98, 103.) Ryhmähaastatteluun liittyen emansipatorisuutta voidaan lisätä ryhmän keskuudessa mahdollistamalla tutkittaville yhteisen kannan luominen. Tätä kautta on hyvä mahdollisuus luoda esimerkiksi keskustelukulttuuria ja tuottaa työelämän yhteisiin käytäntöihin käsitteitä. (Vilkkä 2005, 102 - 103.)

Laadullisen lähestymistavan metodina tutkimuksessa käytetään fokusryhmähaastattelua, koska tavoitteena on saada keskustelua ja yhteinen toimintatapa aikaan. Laadullisen tutkimuksen piirteinä on induktiivinen aineistolähtöinen päättely, jossa yksittäiset havainnot, kuten sanat ja lauseet liitetään laajempaan kokonaisuuteen (ks. kuvio 3., 4. ja 5.) (Kylmä & Juvakka 2007, 22).

4.4 Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelun tarkoituksena on saada vapaaehtoiset toimijat ja ryhmäkodin työntekijät kertomaan, mitä he ajattelevat tai miksi he toimivat niin kuin toimivat. Haastattelija esittää henkilökohtaisesti ja suullisesti kysymyksiä, joihin haastateltavat vastaavat ja keskustelevat aiheesta yhdessä. Haastattelun tärkeimpänä etuna on sen joustavuus, sillä kysymykset on mahdollista toistaa, väärinkäsityksiä oikaista, sanamuotoja ja ilmauksia selventää sekä käydä keskustelua tutkittavien kanssa. Myös haastattelurunkoon laadittujen kysymysten esittämisjärjestystä on mahdollista vaihtaa. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Haastattelun tavoitteena on saada mahdollisimman paljon tietoa vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta ja siksi koettiin tärkeäksi tiedottaa haastattelun aihepiiristä vapaaehtoisille toimijoille ja ryhmäkodin työntekijöille ennakoon. Haastattelun etuna on myös se, että haastatteluluvasta sovitaan ennakoon ja henkilökohtaisesti, jolloin haastateltavan osallistuminen haastattelutilanteeseen on hyvin todennäköistä. Tutkimusluvassa mainitaan tutkimuksen kannalta tärkeitä asioita, kuten tutkimuksen tarkoitus ja haastattelun mahdollinen nauhoittaminen. Nämä asiat olivat esillä tutkimusluvassa, joka vapaaehtoisilta toimijoilta pyydettiin. Samassa pa-

perissa heiltä pyydettiin puhelinnumeroa yhteydenottoa varten. Ryhmäkodin työntekijöiden tutkimusluvan myönsi johtava hoitaja. Haastatteluun liittyvät tutkimusluvat kerättiin ennakkoon ja tutkimuksen aihepiiristä ja teemoista kerrottiin kaikille osallistujille. Haastatteluun valittiin selkeästi henkilöt, joilla on kokemusta vapaaehtoistoiminnasta, sen organisoinnista ja johtamisesta. (Ks. Vilkkä 2005, 72 - 74; Tuomi & Sarajärvi 2009, 73 - 74.)

Fokusryhmähaastattelun lisäksi toteutettiin yksilöhaastattelu. Sen muotona oli teemahaastattelu, jossa avainkysymyksinä olivat samat kysymykset kuin fokusryhmähaastatteluissa. Laadulliselle tutkimukselle ominaiseen tapaan vapaaehtoistoimintaa koordinoivaa henkilöä haastateltiin erikseen, koska hänellä oli tutkittavasta ilmiöstä toisenlainen näkemys kuin muilla tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä. Yksilöhaastattelusta sovittaessa haastateltavalle kerrottiin haastattelun teemat ja muistutettiin haastattelun nauhoittamisesta. Kylmä ja Juvakka (2007) kuvaavat, että Gillhamin (2003) mukaan teemoja on syytä olla vähän, jotta yksilöhaastattelusta saadaan mahdollisimman luonteva ja haastateltava pääsee kertomaan omia kokemuksiaan runsaammin. (Ks. Kylmä & Juvakka 2007, 80.)

Ryhmähaastattelutilanteen ihanteellinen kesto aika on alle tunti ja aineiston keruun apuna on syytä käyttää nauhuria tai videointia. Tutkimuksen haastattelujen keskimääräinen kesto aika oli 48 minuuttia ja kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastattelulla tulee olla selkeä tavoite, joka voi olla esimerkiksi toiminnan kehittäminen tai arviointi niin kuin tässä tutkimuksessa. Haastattelun ollessa tiedonkeruun menetelmänä on syytä paneutua tutkimuksen kulkuun. Fokusryhmähaastattelun ryhmien muodostamisessa pidetään tärkeänä fokusoitumista eli ryhmän yhteneväisyyttä, homogeenisyyttä, jotta haastattelutilanne ja keskustelu ovat avoimempia. Vapaaehtoiset olivat tutkimuksessa kahdessa eri ryhmässä ja ryhmäkodin henkilökunta samoin kahdessa eri ryhmässä. Vapaaehtoisia haastateltavia oli kymmenen ja ryhmäkodin henkilökuntaa 12 henkilöä. Haastattelussa ryhmän koko on yleensä neljästä kymmeneen henkilöä. Tutkimuksessa ryhmät olivat neljä- ja kuusihenkisiä. Ryhmien muodostamiseen vaikutti ennalta tiedetyt asiat, kuten ammattitaustan ja kokemuk-

sen merkityksellisyys ryhmävalinnassa. Yhteneväisyys helpotti muun muassa avoimen keskusteluilmapiirin aikaansaamista ja asioiden ymmärtämistä. Vapaaehtois-toimintaa koordinoivan henkilön kohdalla yksilöhaastattelu oli sopivin ratkaisu haastateltavan kokemusten ainutlaatuisen ja yksityiskohtaisen tiedon vuoksi. (Ks. Rabiee 2004, 655.)

Ennen tutkimuksen toteuttamista haastateltiin kolmen hengen ryhmä, joka ei ollut tutustunut lainkaan aihepiiriin. Haastattelijan koehaastattelu auttaa huomioimaan muun muassa puheliaat ja niukkasanaiset osallistujat sekä sopivan kysymysten määrän. Koehaastattelun jälkeen haastatteluteemoja tarkennettiin. Haastattelusta sopiminen on syytä tehdä hyvissä ajoin, jotta on mahdollista saada ryhmä kokoon ja osallistujille tarvittaessa kysymykset ennakoon. Haastattelujen toteuttamisen ajankohdasta sovittiin vapaaehtoisten toimijoiden kanssa puhelimitse. Haastateltaville ehdotettiin tietoisesti eri päivä sen mukaan, mitä heidän aikaisemmasta kokemuksesta vapaaehtoistoimintaan liittyen tiedettiin. Ryhmäkodin työntekijät jakautuivat itsenäisesti kahteen eri ryhmään oman työvuoronsa perusteella. Heille tiedotettiin haastattelusta ja sen teemoista ennakoon, samoin kuin tutkimuksen tallentamisesta. Haastattelun teemoista etukäteen kertomalla saatiin vähennettyä haastateltavien haastatteluun liittyvää jännitystä. Haastattelijan on syytä miettiä ennakoon keskustelun avausreplikkejä, kysymysten esittämistä ja dialogista ohjailua. Haastattelut suunniteltiin etukäteen ja varauduttiin muun muassa siihen, että osa haastateltavista oli puheliaita ja osa hiljaisia. Kaikki haastateltavat pyrittiin osallistuttamaan keskusteluun ja ilmaisemaan kokemuksiaan. (Ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210 - 211.)

Fokusryhmähaastattelun avulla miten ja miksi -kysymyksiin on mahdollista saada vastauksia sen lisäksi, että kysymyksiin mitä on tapahtunut ja mitä mieltä ollaan, saadaan vastauksia. Menetelmänä fokusryhmähaastattelu on joustava ja siinä pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä edellä mainittujen kysymysten antamien vastausten avulla. Fokusryhmähaastattelun tärkeimpänä tavoitteena on selvittää haastateltavien näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä. Haastattelussa saatu tieto

kuvaa haastatteluun osallistuneiden kokemuksia ja näkemyksiä, eikä näin ollen edusta koko väestöä. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1507; Rabiee 2004, 655 - 656.)

Fokusryhmähaastattelussa haastattelija toimii ryhmäkeskustelun ylläpitäjänä ja keskeistä on ryhmänvetäjän rooli sekä läsnäolo (Mäntyranta & Kaila 2008, 1511). Onnistunut keskusteluilmapiiri oli helpommin saavutettavissa, koska vapaaehtoistoimintaa toteutettava yksikkö ja sen toimintatavat sekä toimintaan osallistuvat osapuolet sekä haastateltavat tunnettiin etukäteen. Toisaalta tuttuus toi haastetta pysytellä ammatitaitoisella linjalla ja olla osallistumatta keskusteluun, esimerkiksi asioiden oikeaksi korjaamisessa ja perustelemissa. Kaikissa haastatteluissa omien mielipiteiden esille tuominen pyrittiin minimoimaan. Haastattelijan roolissa haastattelutilanteissa korostui haastattelun aloittaminen, keskustelun ylläpitäminen ja aiheessa pysyminen. Haastattelujen aikana pyrittiin olemaan läsnä tilanteessa sekä näyttämään kiinnostus ja empatia haastateltaville tutkijan rooliin sopivalla tavalla. (Ks. Ruusuvuori & Tiittula 2005, 41.)

Ryhmähaastattelun aidon keskustelutilanteen hyötynä on erityisesti se, että ryhmän sisäinen hierarkia tulee selkeästi esiin. Toisaalta ryhmän hierarkia voi haitata haastattelun kulkua hidastamalla haastateltavien rohkeutta keskustella asioista. Ryhmädynamiikan vuoksi kaikkien ryhmän jäsenten henkilökohtaiset mielipiteet eivät välttämättä nouse esiin (Kylmä & Juvakka 2007, 84). Tutkijan tehtävänä on saada ryhmän jäsenet pysymään keskusteluaiheissa ja saada hiljaisemmatkin osallistumaan ilman, että haastattelija itse osallistuu keskusteluun. (Vilkkä 2005, 103 - 104.) Ryhmähaastattelu antaa parhaimmillaan uusia näkökulmia ja merkityssuhteita yhteiseen keskusteluun ja merkitysten tarkasteluun (Kylmä & Juvakka 2007, 85).

Haastatteluun liittyy monia haasteita, joista erityisempinä ovat kallis ja aikaa vievä menetelmä, mutta ryhmähaastattelu on siinä mielessä tehokas tiedonkeruun muoto, koska tietoa saadaan usealta ihmiseltä samanaikaisesti. Ryhmä voi auttaa väärinymmärryksen korjaamisessa, mutta toisaalta kielteisten asioiden esille

tuominen saattaa olla haasteellisempaa. Ryhmähaastattelun haasteena on saada yhteinen aika sopimaan kaikille haastatteluun osallistuville. Tutkimuksen tulokset ovat vaikeasti vertailtavissa, mikä haastaa tutkijan analysointiprosessissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 210 - 211.)

Fokusryhmähaastattelu sijoittuu osallistuvan havainnoinnin ja luonnollisen ryhmätilanteen tarkkailun ja strukturoidun yksilöhaastattelun välimaastoon. Se sisältää ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen ja on yksilöllistä haastattelua lähempänä arkielämää, jossa mielipiteet, asenteet ja tavat muodostuvat. (Rabiee 2004, 656.) Tutkimuksen ja uuden tutkimustiedon tuottaminen vaatii metodin seuraamisen lisäksi tutkijan kykyä käyttää ja soveltaa erilaisia metodeja ja tiedostaa tutkimuksen kannalta oleellinen tieto (Vilkkä 2005, 27).

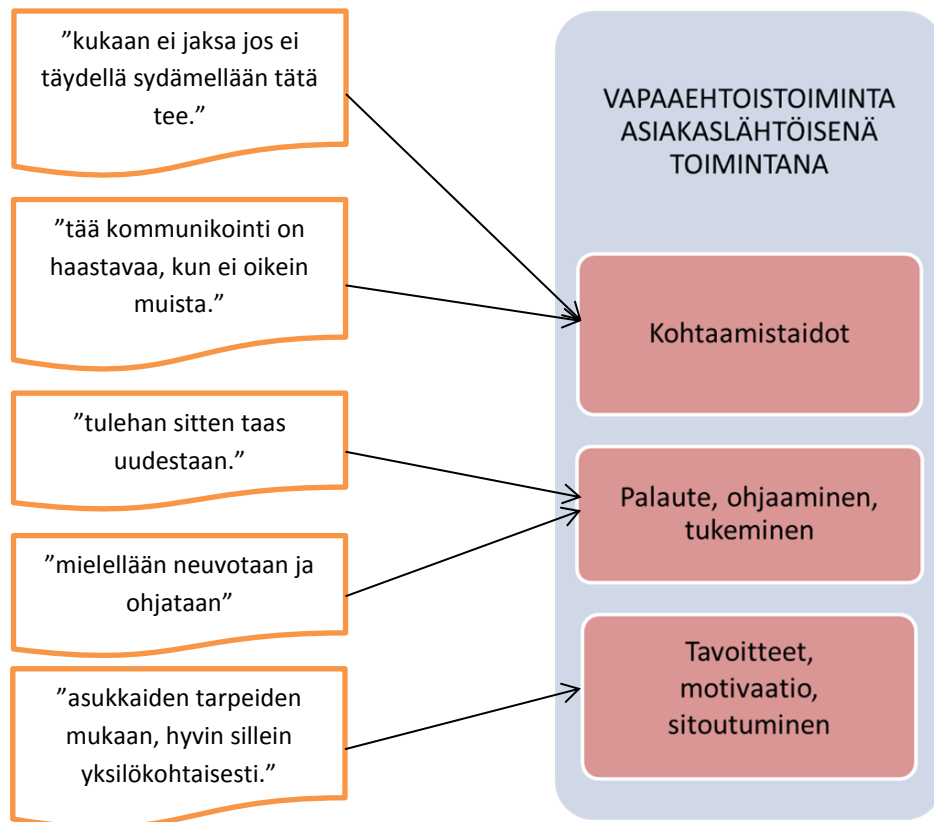
Kaikki haastattelut toteutettiin ryhmäkoti Männikön tiloissa syksyn 2013 aikana, tila oli kaikille haastatteluun osallistuville tuttu ennestään. Heti haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin sanatarkasti ja kirjoitettiin muistiin myös muita huomioita, esimerkiksi eleitä ja äänenpainoja. Haastattelussa sekä vapaaehtoisille toimijoille että ryhmäkodin henkilökunnalle esitetyt kysymykset oli laadittu arkikielelle ja ne pyrittiin esittämään ymmärrettävästi, jotta johdattelua olisi mahdollisimman vähän. Hirsjärven ja muiden (2009, 200) mukaan haastattelutilanne, haastatteliija sekä haastateltava saattavat aiheuttaa virhelähteitä tutkimukseen. Virheellisten tulkintojen mahdollisuus saattaa johtua esimerkiksi erilaisista ajatusmaailmoista. Haastateltavan näkökulmasta haastattelutilanteen jännittävyys on yksi esimerkki virhelähteestä. Sosiaalisesti suotavat vastaukset voivat lisäksi aiheuttaa haasteen tutkimuksen luotettavuudelle. Tämä tarkoittaa sitä, että haastateltavat kertovat asioita, joita olettavat haastattelijan haluavan kuulla. (Ks. Hirsjärvi ym. 2009, 200 - 207.)

4.5 Sisällönanalyysi

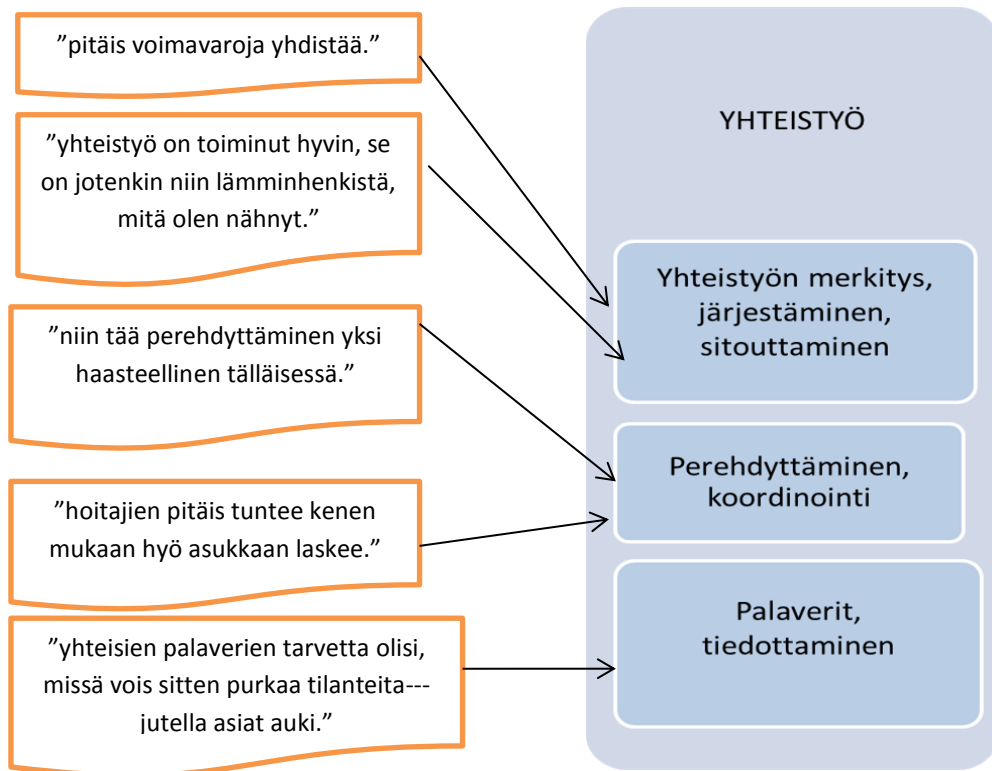
Tutkimuksen analysointiprosessi alkoi haastattelujen ja havainnoinnin yhteydessä ja jatkui haastattelujen purkamisella. Nauhoitetut haastatteluaineistot kirjoitettiin tekstin muotoon eli litteroitiin pian haastattelujen jälkeen. Samalla muistiinpanojen pohjalta kirjoitettiin haastattelun aikana ilmenneitä huomioita ylös litteroidun tekstin yhteyteen. Litteroiminen on välttämätöntä, koska analysoiminen suoraan nauhalta on haastavaa. Lisäksi tarkoituksena on helpottaa muistamista ja yksityiskohtien huomaamista aineistosta. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 16.) Litterointi auttaa tutkijan ja tutkimusaineiston välistä vuoropuhelua, helpottaa tutkimusaineiston järjestelmällistä läpikäyntiä, aineiston ryhmittelyä, luokittelua ja teemoittelua. Aineiston käsittelyssä haastattelutilanne ja sen moniulotteisuus on syytä saada kirjoitetuksi mahdollisimman tarkasti (Kylmä & Juvakka 2007, 110). Litteroinnin tarkkuus ja täsmällisyys analysoinnissa ovat tärkeitä tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä korostavia asioita. Litteroitua tekstiä syntyi yhteensä 58 sivua. (Ks. Vilka 2005, 116 - 117.)

Aineiston analyysimenetelmänä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi, koska tarkoituksena oli kuvata systemaattisesti vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kokemuksia ja näkemyksiä. Aineiston analyysiyksikkönä olivat lauseet. Analysointi alkoi aineiston kokonaisuuden hahmottamisella. Aluksi kirjoitettiin lyhyt tiivistelmä kustakin haastattelusta, missä ilmeni kyseisen haastattelun pääkohdat eli keskeiset teemat. Merkitykselliset ilmaisut säilytettiin siten, että niiden oikea sisältö säilyi. Aineistoa luettaessa useita kertoja haastattelun pääkohtia nousi esiin. Tiivistelmästä oli helpompi lähteä taustoittamaan eli kontekstualisoimaan asiat oikeaan ympäristöönsä. Kontekstualisoinnin avuksi piirrettiin analysointia helpottava kuvio. Taustoittamisen taustalla on laadullisen tutkimuksen tuloksien tilannesidonnaisuus. Analysointia jatkettiin järjestelemällä asioita esiin nousevien teemojen alle. Analysointiprosessin jaetaan kahteen osaan, ensinnä on analyysivaihe ja toisena tulkintavaihe, jonka aikana pyritään uuden synteesin tekemiseen tulkinnoista. Kuviossa 3, 4 ja 5 on pelkistetysti esitetty analyysivaihetta, jossa ilmaisuja jaotellaan teemoihin. (Ks. Kylmä & Juvakka 2007, 112 - 114.)

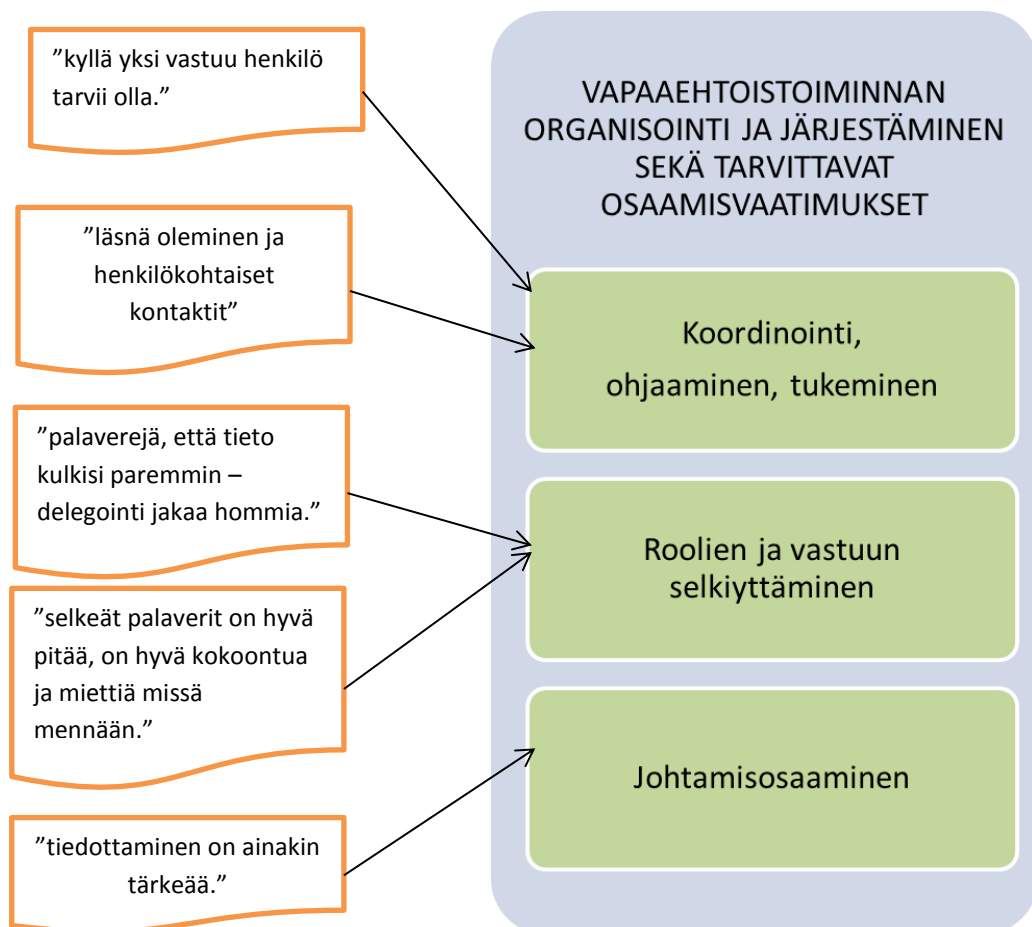
Aineiston teemoittelun tai ryhmittelyn avulla aineistosta nousee esille tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta oleellisia asioita. Analyysin keskeisenä osana on tarkastella haastateltavien vastauksista yhteyksiä, eli samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 143 - 149.) Aineiston ryhmittelyn myötä muodostui erilaisia teemoja tai ryhmiä, joita käytetään tutkimusraportissa otsikoina tutkimuksen tuloksissa. Aineistolähtöiselle analysoinnille tavanomaista on eteneminen yhdestä kuvauksesta yleiskuvaukseen. Teemoittelun ja ryhmittelyn edetessä abstrahoinnin avulla pyrittiin synteysiin, jotta löydettiin vastauksia tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin. (Kylmä & Juvakka 2007, 117 - 119.)



Kuvio 3. Sisällönanalyysiesimerkki



Kuvio 4. Sisällönanalyysiesimerkki



Kuvio 5. Sisällönanalyysiesimerkki

Haastatteluaineiston tuloksia kirjoitettiin teemojen mukaan ja elävöitettiin tekstiä tekstikatkelmilla eli sitaateilla. Tutkimuksessa sitaatteja käytettiin lisäksi tulkinnan luotettavuuden osoittamiseksi sekä kuvaamaan tuloksia lukijalle ymmärrettävällä kielellä. Kirjoittamisen yhteydessä tulkintoja tehdään tutkittavasta aiheesta. Hirsjärvi ja muut (2009, 224) kuvailevat tulkinnan tarkoittavan tutkijan omien johtopäätösten tekemistä analyysin avulla.

Tutkimuksen merkityssuhteita tarkastellaan fenomenologisen lähestymistavan kautta. Tässä lähestymistavassa tutkija on kiinnostunut tutkittavan mielellisistä merkityksistä ja niiden avulla paljastuvista merkityssuhteista ja -kokonaisuuksista. Aiemmat tutkimukset ja teoreettinen viitekehys ovat osa tutkimusraporttia sekä ne vaikuttavat kriittisesti tulkintaan tutkittavasta aiheesta. Fenomenologisessa lähestymistavassa todellisuus on jokaisen itsensä kokemaa ja näin ainutkertaista. (Vilkkä 2005, 136 - 138.)

5 Tutkimuksen tulokset

Luvussa esitellään tutkimuksen keskeisiä tuloksia. Alaluvuissa 5.1 ja 5.2 kuvataan vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia vapaaehtoistoiminnan organisoinnista haastatteluissa esiin nousseiden asioiden pohjalta. Alaluvussa 5.3 tarkastellaan yhteenvetona keskeisiä ryhmäkodin työntekijöiden ja vapaaehtoisten toimijoiden näkemyksiä ja kokemuksia. Alaluvussa 5.4 esitellään vapaaehtoistoimintaan organisoinnin toimintamalli. Vapaaehtoisilla toimijoilla ja ryhmäkodin työntekijöillä olivat samat haastatteluteemat, joiden pohjalta käytiin keskustelua vapaaehtoistoiminnasta ja sen organisoinnista sekä johtamisesta.

5.1 Vapaaehtoisten toimijoiden näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnista

Vapaaehtoisista toimijoista suuri osa oli toiminut vapaaehtoistyön kentällä aiemmin ja kaikki heistä oli käynyt koulutuksen vapaaehtoistoiminnasta ”Ikäosaavat palvelu-alueet Etelä-Savossa – vapaaehtoistoiminnan kehittäminen” -hankkeen myötä. Vapaaehtoistoiminta oli heille tuttua ja nimenomaan ryhmäkoti Männikössä vapaaehtoiset toimijat olivat toimineet vapaaehtoisina useita kuukausia. Suuri osa vapaaehtoisista toimijoista oli eläkeiässä ja muutamilla heistä oli alaan liittyvää työkokemusta sekä laajempaa tietoa vapaaehtoistoiminnasta ja sen organisoinnista.

5.1.1 Vapaaehtoistoiminta asiakaslähtöisenä toimintana

Vapaaehtoistoiminta ikäihmisten parissa koettiin vapaaehtoisten toimijoiden mukaan tarpeelliseksi ja toimivaksi työmuodoksi. Keskustelua nousi erityisesti vapaaehtoistoiminnan tarpeesta laitospaikoissa yksiköissä, jota tämä tutkimusympäristöön sijoittuva ryhmäkoti ei edustanut. Keskustelua herätti yhteiskunnan tilanteeseen liittyvät säästötoimenpiteet sekä huoli esimerkiksi omasta vanhuudesta ja omista mahdollisuuksista ulkoiluun ja läheisten ihmisten tapaamiseen laitokseen joutumisen myötä. Suuri osa vapaaehtoisista toimijoista koki vapaaehtoistoiminnan tuovan rikkautta elämäänsä ja toisaalta he kokivat antavansa tärkeää aikaa ja läsnäoloa ikäihmisille.

Tärkeänä asiana vapaaehtoiset toimijat nostivat esiin asiakaslähtöisyyden. Vapaaehtoistoiminnan muokkaaminen ryhmäkodissa asuvien asukkaiden mieleiseksi oli monien vapaaehtoisten toimijoiden mielessä. Vapaaehtoiset toimijat korostivat asukkaiden tuntemisen tärkeyttä, jotta he osasivat ottaa huomioon erityiset kiinnostuksen kohteet ja puheenaiheet muun muassa ulkoilun yhteydessä. Haasteeksi vapaaehtoiset toimijat kokivat muistisairausten esiin nostamat piirteet, joihin he törmäsivät toimiessaan vapaaehtoisina. Erityisesti keskustelun aiheet olivat yhden asian ympärillä liikkuvia sekä usein painottuivat kotiin lähtemiseen. Vapaaehtoisten

toimijoiden pääajatuksena oli ulkoilla ryhmäkodin asukkaiden kanssa, mutta vapaaehtoiset toimijat osasivat toiminnan edetessä ja palautteen ansiosta muokata toimintaansa tilanteeseen tarpeellisemmaksi.

”Lauluhetkessä ollaan oltu, mut sinä päivänä nää eri paljon muuta jaksa.” V1

”Sit kerran sattui todella huono ulkoilu sää - - -, ja minä otin vanhan kansakoulun laulukirjan sattumoisin mukaan - - -. Ja niin me se tunti sitten laulettiin.” V2

”Ja niin me usein kävellään ja lauletaan: pieni polku metsän halki vie... ja niinhän se on.” V5

5.1.2 Vapaaehtoistoiminta ja yhteistyö

Vapaaehtoiset toimijat tiedostivat vapaaehtoisuuden ja yhteistyön tärkeyden. Monet kokivat, että yhteistyötä eri toimijoiden välillä tulisi lisätä, jotta vapaaehtoisia toimijoita saataisiin enemmän mukaan toimintaan ja toiminnasta saataisiin kattavampaa. Vapaaehtoiset toimijat kokivat saavansa neuvoa ja ohjausta riittävästi ja näin ollen selviytyvänsä vapaaehtoistoiminnasta hyvin. Vapaaehtoistoimintaan liittyy vahvasti vapaaehtoistoimijoiden tuntema tarve työlle, motivaatio ja toisaalta asukkaiden tarpeisiin vastaaminen. Erityisesti vapaaehtoisuus ja halu tehdä vapaaehtoistyötä täydellä sydämellä nousivat vahvasti esiin.

”...vapaaehtoinen sitoutuminen on hyvä sana.” V3

”...kukaan ei jaksa, jos ei täydellä sydämellään tätä tee.” V9

Vapaaehtoisten toimijoiden sitoutuminen ja yhteistyö hoitohenkilökunnan kanssa välittyivät asukkaalle saakka. Vapaaehtoisten toimijoiden mielestä hoitohenkilökunnan läsnäolo ja heidän kohtaaminen ovat tärkeitä elementtejä vapaaehtoistoiminnan onnistumisessa ja asukkaiden tyytyväisyydessä. Yhteistyön onnistumisen myötä vapaaehtoiset toimijat kokivat myös oman toimintansa onnistuneeksi ja tarpeelliseksi.

Toisaalta asiakaslähtöisyyden toinen puoli, ikäihmiset ja heidän kanssaan läsnä oleminen, koettiin antoisaksi ja tarpeelliseksi.

”Ja niin paljon kun minäkin käyn täällä - - -, yksikin rouva tulee ja aina halaa, jotenkin sillein sitä oppii eläytymään tähän.” V9

Palautteen ja tiedonkulun merkitys korostui vapaaehtoistoimijoiden keskusteluissa. Asukkaiden voimien tietäminen ja erityiset huomioitavat asiat olivat vapaaehtoisille tärkeitä asioita vapaaehtoistoiminnan onnistumisen kannalta. Palautteeksi riitti yksinomaan asukkaan kiitos tai halaaminen, sekä kommentti:

”Tulehan sitten taas uudestaan.” V1

”Hyvä miel tulee sieltä toiseltakin puolelta niin se riittää kyllä.” V6

5.1.3 Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja järjestäminen

Vapaaehtoiset toimijat kokivat vapaaehtoistoiminnan tarvitsevan ehdottomasti organisointia ja johtamista. He kertoivat organisoinnin toimineen hyvin ja olevan selvää silloin, kun on yksi vastuuhenkilö, johon ottaa yhteyttä ja jolta saa tarvittaessa apua esimerkiksi vaikeaan tilanteeseen jouduttuaan. Koulutus ja yhteiset palaverit koettiin hyviksi, toki niitä toivottiin säännöllisesti lisää.

”Kun homma on yhden hanskassa, se toimii.” V3

”Palaverit on hyvä pitää, on hyvä kokoontua ja miettiä missä mennään.” V8

Tiedottamisen tärkeyteen kiinnitettiin huomiota ja korostettiin ryhmäkodin viikoittaisen ohjelman etukäteen tietämistä, jolloin vapaaehtoinen toimija olisi itse voinut aikatauluttaa omaa viikko-ohjelmaansa sen mukaan. Tärkeäksi asiaksi haastatteluissa nousee vapaaehtoistoiminnan johtamisen kannalta vapaaehtoisten tehtävän määrit-

täminen ja selkiyttäminen sekä koordinointi. Vapaaehtoiset toimijat kuvaavat oman toimintansa suunnitelmalliseksi, mutta kokevat toiminnan organisoinnissa haastetta.

”Aikataulujen yhteensovittamisen ongelmaa.” V2

”Sitäkään ei tiedetty, et se lauluhetki on joka toinen tiistai.” V6

”Meidät koulutettiin, mutta koulutettiinko henkilökunta ottamaan meidät vastaan.” V3

Vapaaehtoiset toimijat pitivät erityisen hyvänä asiana henkilökohtaista kontaktia vastuuhenkilöön ja säännölliset tapaamiset yhdessä vastuuhenkilön kanssa tai isomalla porukalla koettiin hyvin tärkeiksi ja antoisiksi. Vastuuhenkilön kanssa oli vapaaehtoisten mukaan helppo keskustella vapaaehtoistoiminnan aikana vastaan tulleista haasteista ja ongelmista.

5.2 Ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnista

Ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiin on yhdistetty vapaaehtoistoiminnasta vastaavan ryhmäkodin työntekijän näkemykset. Ryhmäkodin työntekijöillä oli erilaisia kokemuksia vapaaehtoistoimintaan ja siihen osallistumiseen liittyen. Muutama työntekijä oli osallistunut ”Ikäosaavat palvelualueet Etelä-Savossa, vapaaehtoistoiminnan kehittäminen” – hankkeen myötä järjestettyyn koulutukseen vapaaehtoistoimintaan liittyen.

5.2.1 Vapaaehtoistoiminnan merkitys

Ryhmäkodin työntekijät kokivat vapaaehtoistoiminnan hyväksi ja tärkeäksi, mutta sen tarpeellisuudesta kodinomaiseen muistisairaiden ympärivuorokautiseen palveluasumiseen oltiin montaa mieltä. Toiset kokivat vapaaehtoisten tarjoaman ulkoiluavun auttavan hoitajien työssä ja toiset kokivat osittain taakaksi vapaaehtoisten

käynnin monista eri syistä. Vapaaehtoisten tunnistaminen ja heidän seuraansa lähetevän asukkaan tietäminen oli haasteellista erityisesti vapaaehtoistoiminnan käynnistyessä. Toimintaa kehitettiin työstämällä lista seinälle, josta saattoi tarkistaa vapaaehtoisten toimijoiden käyntipäivät ja ajankohdat sekä ketä he tulivat tapaamaan. Lisäksi taakaksi koettiin ryhmäkodin ohjelman muuttuminen ja siitä ilmoittaminen vapaaehtoisille toimijoille. Myös vapaaehtoistoimijoiden tietämättömyys muistisairauksien aiheuttamista asioista ryhmäkodin asukkaille aiheutti jonkin verran vaikeuksia vapaaehtoistoiminnan onnistumiseen.

”Ihan selvästi virkistää meidän ihmisiä.” T6

”Sellanen rohkeus tuntui puuttuvan ainakin joiltain vapaaehtoisilta.” T3

Tuloksissa esiin nousi vahvasti vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja kohdistaminen. Vapaaehtoistoimintaan kaivattiin ryhmäkodin työntekijöiden mielestä lisää vaihtelua. Ulkoilu muistisairaiden asukkaiden kanssa koettiin hyväksi, mutta toiminnan laajentaminen muihinkin virkistystä tarjoaviin tekemisiin olisi kaivattu, esimerkiksi muutaman asukkaan ryhmissä muisteluhetkiä tai laulutaukoja olisi odotettu. Vapaaehtoistoiminnan kohdistaminen yksiköihin, joissa ikäihmiset tarvitsevat enemmän apua ja jäävät vähemmälle huomiolle, nähtiin selvänä kehittämisen ajatuksena.

”Vois ajatella sitä (vapaaehtoistoiminnan sisältöä) laaja-alaisemmin”

T10

”Heitä pitäis kehottaa menemään sinne missä apua oikeesti tarviis - - - ja tarve paremmin kohtaisi. ” T12

5.2.2 Vapaaehtoistoiminta ja yhteistyö

Yhteistyöhön eri toimijoiden välillä olisi haastatteluiden perusteella syytä panostaa. Vapaaehtoistoiminta on tärkeää ja voimavarojen yhdistämisellä voidaan saada aikaan toimivaa vapaaehtoistoimintaa eri organisaatioihin. Palautteen antamisen ja saami-

sen merkityksellä koettiin olevan suuri hyöty toiminnan kehittämisen kannalta. Ryhmäkodin työntekijät pohtivat palautteen merkitystä eri näkökulmista ja kokivat palautteen avulla saavansa paljon aikaan, muun muassa toiminnan kehittämisen näkökulmasta.

”Ja itekään ei osannu tukea heitä (vapaaehtoisia) niin paljon kuin olisi tarvinnut, eikä antaa kiitosta.” T3

Ryhmäkodin työntekijöiden mielestä vapaaehtoistoiminnasta puuttui selkeästi vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkodin työntekijöiden välinen yhteistyö. Yhteistyön muodoksi olisi kaivattu yhteisiä palaverieja ja jopa koulutustilaisuuksia. Tilaisuuksissa olisi voitu avoimesti keskustella yhdessä mahdollisesti ulkopuolisen henkilön avustamana muun muassa vapaaehtoistoiminnan sisällöstä ja sen kehittämisestä, eteen tulleista tilanteista ja erityisesti tutustua toisiinsa.

”Kyllä sen (vapaaehtoistoiminnan) pitäis olla sellanen palveleva, joka antaa meidän talolle - - - ja sulautus jouhevasti meidän toimintaan ja myö voijaan tehdä rinnakkain sitä työtä.” T6

Vapaaehtoistoimintaa organisoivan ihmisen tarvitsee tietää toiminnasta paljon. Tiedonkulkuun niin työyhteisölle kuin vapaaehtoisillekin päin on panostettava ja tämä koettiin haastatteluissa vaativaksi asiaksi. Vapaaehtoiset toimijat eivät voi toimia vapaaehtoistyössä, jos eivät tiedä tarpeeksi ja työyhteisön haasteena on omalta osaltaan toimia tiedonkulun kanavana.

”Pikkasen jää sillein niinkun huolestuttaa, kun ne (vapaaehtoiset) ei ole meidän omaa henkilökuntaa, eikä tiedä ihan näitä asioita.” T6

”Ja ettei tule päällekkäisyyksiä ja homma toimisi paremmin.” T9

Vapaaehtoisten toimijoiden perehdyttämisen puuttuminen näkyi liian paljon toiminnassa ja vaitiolovelvollisuus kysymykset haastoivat ryhmäkodin työntekijöitä vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa ja avoimen ilmapiiirin luomisessa.

5.2.3 Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja osaamisvaatimukset

Ryhmäkodin työntekijöiden haastatteluissa esille nousi vahvasti vapaaehtoistoiminnan organisoinnin tarve. Vapaaehtoistoiminnan organisointi koettiin haastavaksi ennen kaikkea vapaaehtoisten toimijoiden saamisen ja heidän sitoutumisen vuoksi. Lisäksi vapaaehtoisten toimijoiden ryhmä ja ryhmäkodin henkilöstö on haasteellista saada ymmärtämään toinen toisiaan. Sen lisäksi että vapaaehtoistoimintaa koordinoi tai organisoi joku tai jotkut henkilöt, tulee työyhteisöltä saada ohjausta ja apua tarvittaviin asioihin. Vapaaehtoistoiminta koettiin koko työyhteisön ja ryhmäkodin asiaksi ja siihen olisi kaivattu selkeästi lisää resursseja, jotta toiminta olisi onnistunut paremmin. Vapaaehtoisten toimijoiden perehdyttäminen ja tutustuttaminen ryhmäkodin työntekijöihin, asukkaisiin ja toimintaan olisi ollut tarpeen hyvän toiminnan saavuttamisen kannalta. Haastatteluista esille nousee toiminnan tavoitteellisuus, johon yhdessä muodostetuilla tavoitteilla ja niihin sitoutumisella koko työyhteisön kesken olisi ollut tarvetta. Tavoitteiden asettamiseen olisi lisäksi tarvittu vapaaehtoiset toimijat ja yhteistä keskustelua.

”Millainen se ensi kontakti on, niin se vaikuttaa hirveen pitkälle. Sais sellasen positiivisen alun.”T12

Ryhmäkodin työntekijät kuvailivat vapaaehtoistoimintaa organisoivalle ihmiselle monia osaamisvaatimuksia ja taitoja. Muun muassa johdonmukaisuus, vuorovaikutustaidot, asioihin suhtautumisen taito, delegointitaito ja läsnä oleminen nousivat vahvasti kaikissa haastatteluissa esiin.

5.3 Tutkimuksen tulosten yhteenveto

Vapaaehtoiset toimijat ja ryhmäkodin työntekijät kokivat tärkeäksi, että vapaaehtoistoimintaa koordinoi tai organisoi selkeästi yksi ihminen ja hänen varallaan täytyy olla myös toinen henkilö. Jokaisessa ryhmässä tämä näkemys nousi vahvasti esiin. Vapaaehtoistoimintaa koordinoivalta henkilöltä vaaditaan johtajalle tyypillisiä taitoja ja piirteitä, joiden avulla toiminnasta saadaan tavoitteellista, tuottavaa ja kaikin puolin toimivaa.

Ryhmäkodin työntekijät toivat esiin paljon johtamisen osaamisvaatimuksia. Vahvasti esiin nousee yhteisen tavoitteen asettamisen tärkeys ja sen toteuttamiseen pyrkiminen yhteisin sovituin toimintatavoin. Toiminnan tavoitteellisuus tuli esiin jokaisessa haastattelussa, mutta kaikissa hieman eri näkökulmista. Vapaaehtoisten toimijoiden näkemyksistä esiin nousee toiminnan suunnitelmallisuus ja asiakaslähtöisyys. Ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksistä huokuu toiminnan kohdentaminen ja yhdessä luotuun tavoitteeseen pyrkiminen. Toiminnan suunnitelmallisuuteen ja tavoitteellisuuteen suurena osana liittyvät yhteiset tapaamiset ja palaverit, joissa toimintaa ja tavoitetta täsmennetään. Vapaaehtoistoiminnan koetaan olevan arvokasta ja tärkeää, minkä vuoksi sen järjestämiseen ja organisointiin tulee olla resursseja ja aikaa riittävästi.

”Onhan siinä aikamoinen järjestäminen ja sopiminen yhteisistä asioista.” V2

”Tuntuu tämä lause ihan todelta; kun antaa niin saa.” V7

Tiedottaminen ja yhteistyö nousivat vahvasti esiin kaikissa haastatteluissa. Vapaaehtoiset toimijat kokivat erityisesti yhteistyön ja voimavarojen yhdistämisen tärkeäksi. Ryhmäkodin työntekijät taas pitivät tärkeänä nimenomaan vapaaehtoisten toimijoiden ja henkilökunnan välisen yhteistyön ja tiedonkulun toimivuutta. Tiedonkulun lisääminen koettiin suureksi haasteeksi ja toisaalta mahdollisuudeksi saada vapaaehtoistoiminta sujuvammaksi. Koko työyhteisön ja vapaaehtoistoimijoiden tiedottami-

nen on haasteellista, minkä vuoksi muun muassa yhteiset tapaamiset ja tavoitteiden asettaminen sekä niiden täsmentäminen koettiin ehdottoman tärkeiksi.

”Toinen toisemme ymmärtäminen on haasteellista.” T11

Yhteisten tapaamisten ja koulutustilaisuuksien järjestämisen haasteeksi nähdään aikataulujen yhteensovittamisen ongelma. Ryhmäkodin työntekijöille haastetta antaa kolmivuorotyö ja tapaamisten ajankohta sekä vapaaehtoisille toimijoille oman kalenterin suunnittelun haastavuus. Tärkeäksi koettiin, että kaikki työntekijät tapaisivat kaikki vapaaehtoiset toimijat ja saisivat tasapuolisesti osallistua yhteisiin tilaisuuksiin. Näin mahdollistuisi molemminpuolinen tutustuminen ja yhteistyön luominen.

Vapaaehtoistoiminta soveltuu kaikkien haastatteluun osallistuneiden mukaan hyvin vanhustyöhön ja se koetaan tärkeäksi työmuodoksi. Vapaaehtoistoiminnan tavoitteita ja toimintaa tulee täsmentää tarpeen mukaan, jotta toiminta on kaikkien osapuolien kannalta järkevää ja antoisaa. Vapaaehtoistoiminnan asiakkaat tulee huomioida ja heidän tarpeitaan kuunnella sen lisäksi että vapaaehtoiset toimijat ja työryhmän jäsenet tulevat kuulluiksi.

”Toiminta, joka sulautus jouhevasti meidän toimintaan ja myö voi jaan tehdä rinnakkain tätä työtä.” T6

”Sinne missä tarvetta on ja tarjonta kohtaisi...” T9

5.4 Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamalli

Onnistunut vapaaehtoistoiminta vaatii moniulotteista johtamista, mikä tuli tutkimuksessa selkeästi esiin. Väisänen (2010) on käsitellyt järjestöjen vapaaehtoistoiminnan johtamisen piirteitä, jotka ovat osittain samoja kuin järjestöjen ulkopuolella toimivalla vapaaehtoistoiminnalla. Järjestöjen ulkopuolisen vapaaehtoistoiminnan haasteena on enemmänkin luoda toiminnalle yhteiset pelisäännöt ja saada vapaaehtoistoimijat sitoutettua toimintaan, erityisesti kun kyseessä ovat yksittäiset

hyväsydämiset ja auttamistahtoiset henkilöt. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa korostuvat 1) arviointi, 2) koordinointi, tehtävän ja tavoitteen asettaminen, 3) perehdyttäminen, käytännöistä sopiminen sekä 4) palaute. Kaikissa näissä vaiheissa mukana on mahdollisuuksien mukaan kaikki vapaaehtoistoimintaan osallistuvat osapuolet. Kuviossa 6 esitettyyn toimintamalliin on merkitty vastuunjako vapaaehtoisten toimijoiden, työyhteisön jäsenten ja vapaaehtoistoimintaa koordinoivan henkilön kesken. Kaikkiin toimintamallin elementteihin liittyy vapaaehtoistoimintaa koordinoivan henkilön vastuu. Lisäksi yhteistyön määrä ja kaikkien vapaaehtoistoimintaan osallistuvien osapuolten vastuu yhteisestä toiminnasta näkyy toimintamallista. Toimiva yhteistyö saadaan aikaiseksi sopimalla asioita yhdessä ja tekemällä ne sovitulla tavalla.

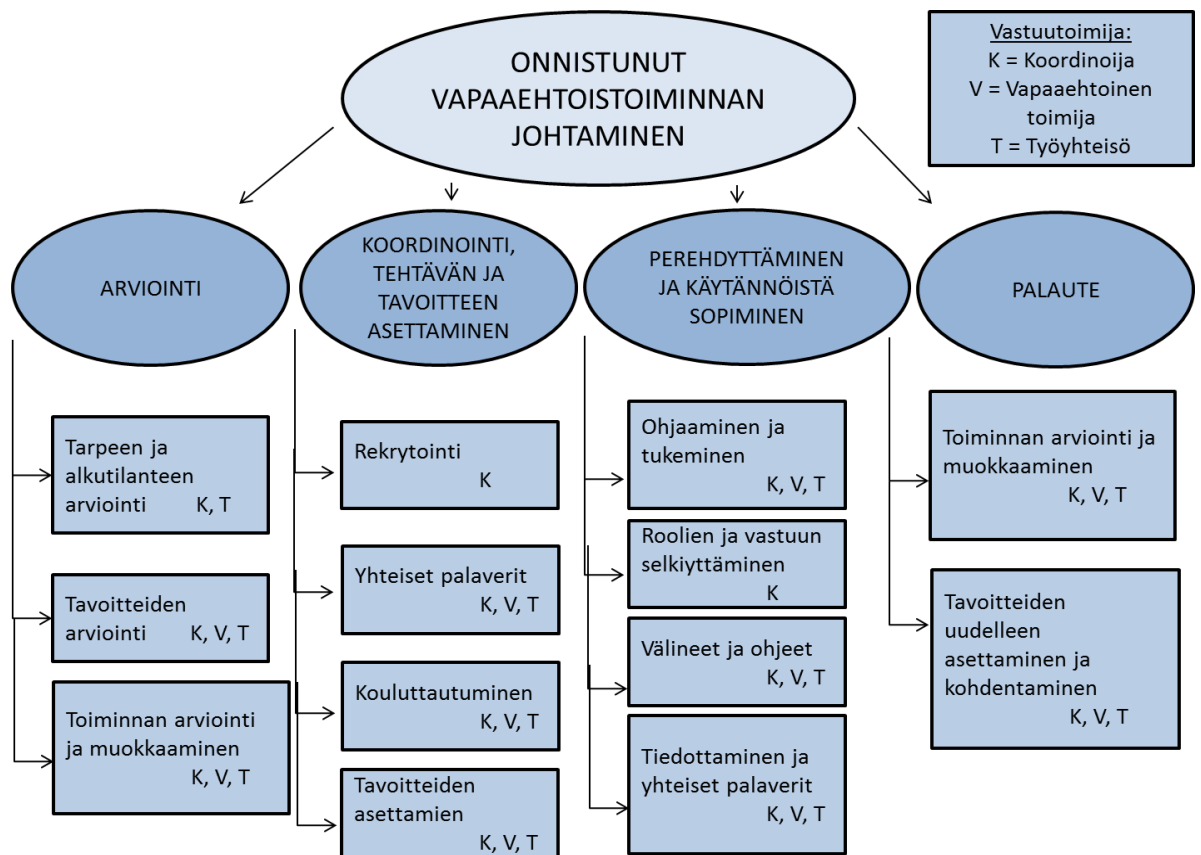
Arvioinnissa keskeistä on kiinnittää huomiota tarpeen ja alkutilanteen kattavaan arvioon, jotta alusta alkaen toiminta kohdistuu halutulla tavalla. Alkutilanteen ja tarpeen arvioinnissa vapaaehtoistoimintaa koordinoiva henkilö ja työyhteisö ovat avainasemassa. Tavoitteiden asettamiseen otetaan mahdollisuuksien mukaan kaikki vapaaehtoistoimintaan osallistuvat osapuolet mukaan. Tavoitteiden on syytä olla koko vapaaehtoistoiminnan ajan arvioinnin kohteena. Vapaaehtoistoimintaa arvioidaan jatkuvasti sekä muokataan tarpeen ja tilanteen mukaan. Tavoitteiden ja toiminnan arviointi sekä muokkaaminen ovat osa vapaaehtoistoiminnan onnistumisen turvaamista. Näiden arvioinnissa ja muokkaamisessa on syytä kaikkien vapaaehtoistoimintaan osallistuvien henkilöiden olla mukana.

Koordinoinnin selkeimpänä tehtävänä on rekrytointi, yhteiset palaverit, kouluttautuminen sekä **tehtävien ja tavoitteiden asettaminen** yhdessä kaikkien osapuolten kanssa. Koordinoinnissa korostuu vapaaehtoistoimintaan osallistuvien ihmisten sitouttaminen ja koordinoijan oleminen läsnä alusta alkaen. Rekrytointi on vapaaehtoistoimintaa koordinoivan henkilön vastuulla. Yhteiset palaverit, kouluttautuminen ja tavoitteiden asettaminen ovat tärkeitä elementtejä, jotka tulee järjestää yhteistyössä kaikkien vapaaehtoistoimintaan osallistuvien vapaaehtoisten toimijoiden, työ-

yhteisön jäsenten sekä vapaaehtoistoimintaa koordinoivan henkilön kesken. Koordinoinnista päävastuussa on vapaaehtoistoimintaa koordinoiva henkilö.

Perehdyttäminen ja käytännöistä sopiminen tehdään tavoitteiden pohjalta, jotta vapaaehtoistoiminnasta saadaan toimivaa ja tarpeita vastaavaa. Vapaaehtoistoimintaan osallistuvien ihmisten ohjaaminen ja tukeminen ovat vapaaehtoistoimintaa koordinoivan henkilön tärkeimpiä tehtäviä toiminnan onnistumisen sekä vapaaehtoistoimijoiden jaksamisen kannalta. Työyhteisön jäsenet ovat tärkeässä asemassa vapaaehtoisten toimijoiden tukemisessa ja ohjaamisessa käytännön toimintaa toteuttaessa. Vapaaehtoiset toimijat keskenään auttavat, antavat tukea ja ohjaavat toinen toisiaan esimerkiksi yhteisissä tapaamisissa. Roolien ja vastuun selkiyttäminen sekä vapaaehtoistoimintaan liittyvien välineiden ja ohjeiden läpikäyminen yhdessä ovat oleellinen osa toimintaa. Tähän liittyy myös vakuutusasioista sopiminen. Tiedottaminen ja säännölliset yhteiset palaverit ovat lähtökohtana avoimelle, toimivalle ja vastavuoroiselle vapaaehtoistoiminnalle. Kaikkiin edellä mainittuihin asioihin tulee mahdollistaa jokaisen vapaaehtoistoimintaan osallistuvan osapuolen osallistuminen.

Palaute on vapaaehtoistoiminnan kehittämisen kannalta välttämätöntä, jotta toimintaa pystytään arvioimaan ja muokkaamaan. Vapaaehtoistoiminnan aikana tavoitteiden uudelleen asettaminen ja kohdentaminen ovat osa vapaaehtoistoiminnan organisoinnin prosessia. Palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen liittyvät kaikki vapaaehtoistoimintaan osallistuvat osapuolet niin vapaaehtoiset toimijat, koordinoija kuin työyhteisön jäsenetkin. Tarvittaessa palautteen oikeanlaista vastaanottamista ja antamista voidaan harjoitella, jotta palautteen vaikutuksesta saavutetaan tuloksia ja toiminta kehittyy. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamalli sisältää kaikki ne elementit, joita onnistunut vapaaehtoistoiminta organisoinniltaan vaatii. Elementit voivat kulkea kehää ja olla eri järjestyksessä, mutta tutkimuksen mukaan onnistuneeseen vapaaehtoistoimintaan linkittyvät kaikki nämä asiat. (Ks. Kuvio 6.)

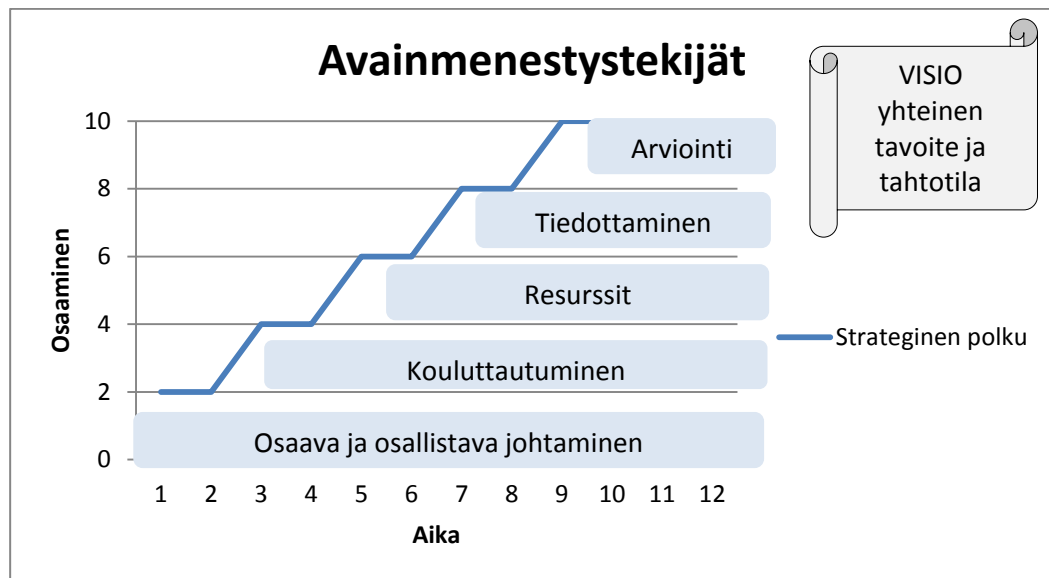


Kuvio 6. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamalli

Vapaaehtoistoiminnan organisointiin liittyy vapaaehtoistoiminnan organisoinnin kehittäminen. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyviä tekijöitä, joista on luotu kuvioon 7 vapaaehtoistointaan liittyvien avainmenestystekijöiden yhteenveto. Kehittämisen menestystekijöitä ovat osaava ja osallistava johtaminen, kouluttautuminen, resurssit, tiedottaminen sekä arviointi. Nämä konkreettiset elementit nousivat esiin tutkimuksen tuloksissa. Osaamisen taso kasvaa ajan kuluessa, kun toiminnassa keskitytään kehittämään näitä viittä keskeistä tekijää. Kaiken lähtökohtana on yhdessä luotu tavoite ja visio. (Ks. Kuvio 7.)

Osaava ja osallistava johtaminen on perustana vapaaehtoistoiminnan organisoinnille. Kouluttautuminen sisältää vapaaehtoisten toimijoiden, työyhteisön jäsenten sekä toimintaa koordinoivan ihmisen koulutuksen. Resurssisiin liittyy tila ja aika sekä kustannukset. Resurssien oikealla kohdentamisella voidaan saada aikaiseksi kustannussäästöjä ja tehostaa toimintaa ja toisaalta vapauttaa resursseja toisiin töihin. Tiedot-

taminen tarkoittaa avointa ja ajantasaista tiedonkulkua kaikkien vapaaehtoistoimintaan liittyvien osapuolien välillä. Arvioinnin tarkoituksena on saada vapaaehtoistoinnista organisaatioon toimiva ja tuloksellinen toiminta, joka on asiakaslähtöistä. Arvioinnin ajatuksena on kehittää jatkuvasti toimintaa parempaan suuntaan ja konkretisoida uusia kehittämisen kohtia.



Kuvio 7. Vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen liittyvät avainmenestystekijät.

6 Pohdinta

Yhteiskunnassamme vanhustyön valtakunnallisena linjauksena on kotona selviytymisen tukeminen ja palveluiden tuottaminen kotiin mahdollisimman pitkään. Palveluiden oikea-aikainen kohdentaminen sekä palvelun asiakaslähtöisyys, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus ovat tulevaisuudessa tärkeässä asemassa. (Uusitalo 2013, 117.) Ikäihmisen toimintakyvyn edistämiseen tarvitaan moniulotteista toimintaa, jossa yhdistetään asiantuntijatietoa, tieteellistä ja soveltavaa tutkimusta sekä vuorovaikutusta tiedon käyttäjien ja tiedon tuottajien kesken. Ikäihmisten toimintakyvyn edistämiseen liittyvällä asiantuntijatiedolla ja tutkimustiedolla on kysyntää. Soveltava tutkimus- ja kehittämistyö edellyttävät teorioiden ja hyvien käytäntöjen luomista alalle.

Erilaisten toimintatapojen ja -muotojen käyttöönoton kriteerinä ovat kustannusten hallinta ja tehokkaiden toiminta- ja hoitomuotojen sekä toimintatapojen kustannussäästöt. Samoilla resursseilla tulee saada parempia tuloksia aikaiseksi. Yhteistyön kehittäminen eri toimijoiden kesken on haasteellista, mutta hedelmällistä. Toimintamuotojen ja -tapojen vaikuttavuuden täytyy olla riittävän hyvää ja tutkimuksin osoitettua, jotta toiminta siirtyy käytännöksi tänä päivänä. (Rantanen 2008, 409–414.)

Ikäihmisillä on oikeus laadukkaaseen hoitoon ja huolenpitoon. Jokainen yksilö on ainitlaatuinen kokonaisuus yhteiskunnassamme. Mitä vanhemmaksi ihminen tulee, sen todennäköisempää on toisten antaman tuen ja avun määrän tarvitseminen arjessa selviytymisessä. Vapaaehtoistoiminnan avulla voidaan saada tärkeitä ihmissuhteita lisää ja toimintaan panostamalla vaikuttaa ikäihmisten toimintakyvyn säilymiseen. (Heikkinen 2008, 454.)

Ikäihmisille tarvittavan palvelukokonaisuuden hallinta vie aikaa ja resursseja sekä vaatii sitoutumista ja yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa. Kotihoidon asiakkaina olevien ikäihmisten nykytilanteen kartoitus ja tavoitetilan tiedostaminen ovat tärkeitä elementtejä, jotta vapaaehtoistoimintaa voidaan tarjota ja suunnitella ikäihmiselle. Vanhustyössä laatu kohdistuu asiakaskontaktiin, asiakkaan kohtaamiseen. Paras kiitos tulee arjen työn keskellä esimerkiksi ikäihmisen toimintakyvyn säilymisenä tai parantumisena tai hänen sanomanaan kiitoksena. (Uusitalo 2013, 128 - 129.)

Vapaaehtoistoiminnan systemaattinen kehittäminen vanhustyöhön, erityisesti kotona asuvien ikäihmisten luo, voisi auttaa ikäihmisten toimintakyvyn säilymisessä ja pidempään kotona pärjäämisessä. Muistisairaiden ikäihmisten seurana vapaaehtois-toimija voisi ulkoilla, toimia saattoapuna tai olla läsnä ja seurana arjen askareissa. Myös yhteisissä tapahtumissa muistisairasihminen tarvitsee rinnalla kulkijaa, jossa vapaaehtoinen toimija olisi tärkeässä tehtävässä. Vapaaehtoistoiminnan kohdentaminen ja toimijoiden rohkaiseminen muistisairaiden ikäihmisten pariin saattaisi auttaa sairastuneiden kotona selviämistä. Kotona pärjäämättömyyden seurauksena

muistisairas ikäihminen saattaa tarvita ympärivuorokautista tehostettua palveluasumisen hoitopaikkaa, johon vapaaehtoistoimintaa on mahdollista myös integroida osaksi toimintaa. Laitoshoitoon joutumisen myötä ikäihmisen hoidon ja avun tarve lisääntyy huomattavasti ja erityisesti tähän monissa kunnissa on käytetty apuna vapaaehtoisia toimijoita esimerkiksi ulkoiluapuna. (ks. Hartikainen 2009, 12; Uusitalo 2013, 128 - 129.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata tutkimuksen kohteena olevien vapaaehtoisten toimijoiden ja ryhmäkodin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta. Tutkimus tuo esiin näkyviä ja näkymättömiä vapaaehtoistoiminnan merkityksiä sekä sen organisoinnin ja johtamisen piirteitä. Vapaaehtoistoiminnan systemaattisen johtamisen merkitystä korostettiin vapaaehtoistoiminnan kokonaisuuden onnistumisessa. Myös vapaaehtoistoiminnan merkitystä vanhustenhoidossa pidettiin tärkeänä. Vapaaehtoistoiminnan organisointiin liittyviä elementtejä ja johtamisen piirteitä esiintyi paljon haastateltavien näkemyksissä. Vapaaehtoistoiminnan arviointi, koordinointi, tehtävän ja tavoitteen asettaminen, perehdyttäminen ja käytännöistä sopiminen sekä palaute koettiin keskeisiksi asioiksi vapaaehtoistoiminnan toteuttamisessa. Yhteistyön merkitys sekä kaikkien vapaaehtoistoimintaan osallistuvien henkilöiden sitoutuminen, motivointi ja osallistuminen nousivat keskeisiksi asioiksi vapaaehtoistoiminnan onnistumisen näkökulmasta. Vapaaehtoisten toimijoiden tukeminen ja ohjaaminen korostuivat ehdottoman tärkeinä asioina. Työyhteisössä kaikkien työpanos on tarpeellista ja jokaisen työ on yhtä arvokasta. Hyvinvoivan työyhteisön innovatiivinen ja luova ilmapiiri auttavat vapaaehtoistoimijoita avun antamisessa. Sitoutuneet vapaaehtoistoimijat on syytä ottaa työyhteisöön tasavertaiseksi jäseneksi, jotta avoin ilmapiiri ja luottamus yhteistyötä tekevien ihmisten kesken toimisivat.

Tulosten pohjalta luodun vapaaehtoistoiminnan organisoinnin toimintamallin (ks. s. 42) avulla voidaan vapaaehtoistoimintaa koordinoida paremmin eri yksiköissä. Palvelukokonaisuuksiin panostamalla ja toimintamallia noudattamalla voidaan hallita vapaaehtoistoiminnan toteuttamista kokonaisuudessaan. Vapaaehtoistoiminnan

organisoinnin toimintamallin voidaan ajatella olevan prosessimalli, jossa kuvataan toiminta, tavoitteet ja vastuut. Prosessien tehostamisen avulla voidaan saada asiakkaalle parempi hoito ja kunnalle kustannussäästöjä. (Ks. Uusitalo 2013, 128 - 129.)

6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen laadullinen lähestymistapa ja fokusryhmähaastattelu olivat sopivat lähestymistavat tämänkaltaiseen tutkimukseen, jossa keskeisessä asemassa olivat tutkittavien kokemukset ja näkemykset vapaaehtoistoiminnasta sekä sen organisoinnista ja johtamisesta. Erityisesti ryhmähaastattelutilanne toi tutkimukseen ja tutkittavaan ilmiöön monenlaista näkökulmaa ja sai haastateltavat ihmiset käsittelemään ajatuksiaan sekä toimintatapojaan tutkittavaa asiaa kohtaan. Tutkimukseen osallistumisessa huomioitiin ehdoton vapaaehtoisuus, ketään ei painostettu osallistumaan. Tutkimuksen perusteluna toimi pyrkimys tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää hyödyksi kehitettäessä toimivampia työmuotoja ja vapaaehtoistoimintaa tulevaisuuden tarpeisiin. (Ks. Kuula 2011, 155 - 156.)

Ryhmähaastatteluun liittyvien mahdollisten ongelmien ja haasteiden tiedostaminen on tärkeä osa tutkimuksen eettisyyttä, pätevyyttä ja luotettavuutta tarkasteltaessa. Tutkimuksen kuvaamisen koherenssi eli johdonmukaisuus painottuu tutkimusraportissa, minkä vuoksi tiettyjä asioita on kuvattu raportissa tarkasti. Asioita, jotka ovat tärkeä kuvata tarkasti on muun muassa tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu, haastateltavat ja sekä tutkijan suhde heihin, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi sekä tutkimuksen luotettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140 - 141.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereinä käytetään uskottavuutta, vahvistettavuutta, reflektiivisyyttä ja siirrettävyyttä. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten oikeellisuutta. Tutkimuksen tuloksista keskusteltiin tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa analyysivaiheen jälkeen, samalla tulosten oikeelli-

suutta tarkistettiin. Vahvistettavuus liittyy tutkimusprosessin pääpiirteisen kulun kirjaamiseen ja tutkimuksen mahdolliseen toistamiseen toisen tutkijan toimesta. Vahvistettavuuden apuna käytettiin tutkimuspäiväkirjaa koko prosessin ajan. Asioiden muistaminen ja jäsentäminen sekä tutkimuksen päävaiheiden kertominen oli tämän ansiosta helpompaa ja luotettavampaa. Luotettavuuskriteerinä reflektiivisyydellä kuvataan tutkijan omia lähtökohtia tutkimuksen tekijänä. Tutkimusaiheena vapaaehtoistoiminta sekä sen organisointi ja johtaminen ovat tutkijan kiinnostuksen kohteena. Tutkimus kuvaa yleisellä tasolla toimintaa eikä näin ollen vaadi erityistä huomiota tutkimustulosten arkaluonteisuuden vuoksi. Siirrettävyys käsittää tutkimusten tulosten siirrettävyyttä vastaaviin tilanteisiin. Tästä syystä tutkimuksen vaiheet on selvitetty mahdollisimman tarkasti tutkimusraportissa. (Ks. Kylmä & Juvakka 2007, 116, 128 - 129.)

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta ja sen aihetta perustellaan sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta ja käytetään mielikuvitusta sekä haastetaan vapaaehtoistoiminnan kokeilemiseen. Menetelmävalinta tutkimuksessa perustuu aikaisempien tutkimusten kohteena olevien ilmiöiden tarkasteluun. Kylmä ja Juvakka (2007) toteavat, että ”hyvän tutkimuksen perustana on aina osoitettu tiedon puute”, joka vapaaehtoistoiminnan organisoinnin kohdalla pitää paikkaansa. Tutkimustehtävät täsmentyivät tutkimuksen edetessä laadulliselle tutkimukselle ominaiseen tapaan. (Mts. 26, 41 - 45.)

Tutkimuksen eettisyyttä on syytä tarkastella muutenkin kuin luotettavuuden kannalta. Tutkimuksen aihe ei ole arkaluontoinen tai osapuolia loukkaava, siitä huolimatta eettisiä asioita on pohdittava ja lain tuomia velvoitteita noudatettava. Tutkimuksen tekijän on syytä olla koko tutkimusprosessin ajan tietoinen eettisten ratkaisujen kauaskantoisista seurauksista. Ensinnäkin aiheen valintaan liittyen tutkimukselle on saatava perusteluja laajemmasta tietoperustasta, eli käytettävä hyödyksi aiempia aihealueen tutkimusten analyysiä ja synteesiä. (Ks. Kylmä & Juvakka 2007, 60).

Tutkimusmenetelmien valintaan liittyy tutkittavan tiedon saaminen valituilla menetelmillä ja niiden eettinen oikeutus. Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien avulla saatiin tutkimuksen kannalta tarvittavaa tietoa vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen organisoinnin ja johtamisen näkökulmasta sekä samalla arvioitiin pilottihankkeen onnistumista. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden omakohtaisten kokemusten, näkemysten ja käsitysten esiintyessä pidettiin mielessä tutkimusetiikan asettamat normit ja periaatteet. Hyötyperiaate, haitan välttämisen periaate, ihmisoikeuksien kunnioittamisen periaate sekä oikeudenmukaisuus ja rehellisyys, luottamus sekä kunnioitus toimivat koko tutkimuksen ajan ammatillisina periaatteina. (Ks. Kuula 2011, 58–59; Kylmä & Juvakka 2007, 137 - 155.)

6.3 Tutkimuksen keskeisten tulosten tarkastelua

Tutkimuksen tuloksista esille nousee vahvasti vapaaehtoistoiminnan koordinoitun organisoinnin tarve. Selkeää hyötyä on tavoitteellisesta toiminnasta, koulutuksesta ja yhteisistä palaverista, jotka kaikki vaativat resursseja vapaaehtoistoiminnan koordinoitiin. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa tärkeää on huomioida kaikki osallistuvat osapuolet sekä kaikki vapaaehtoistoiminnan vaiheet, jotta toiminta olisi mahdollisimman mutkatonta. Vapaaehtoistoiminnan tutkimuksen yhtenä haasteena ja ansiona Nylund ja Yeung (2005) kuvaavat vapaaehtoistoiminnan aihepiirin vaikean haltuunoton, kuvaamisen ja analysoinnin tutkimuksen perinteisin tavoin. Nylund ja Yeung (2005) korostavat vapaaehtoisten toimijoiden mitä moninaisimpien kokemusten ja ajatusten esiin saamisen tärkeyttä. (Nylund & Yeung 2005, 23.) Erilaisissa organisaatioissa tapahtuva vapaaehtoistoiminta haastaa usein myös organisaation kulttuurin muutokseen, jolloin luodaan tilaa luovuudelle ja itseohjautuvuudelle (Harju 2003, 173).

Vapaaehtoistoimintaan liittyvä jaettu johtajuus rakentuu hyvän johtamisen ja hyvän työskentelyn jatkuvaan kehittämiseen. Jaetun johtajuuden avulla vapaaehtoistoiminnan organisoinnin haastavuutta voidaan kriittisesti pohtia. Jaetun johtajuuden keskusteleva, tavoitteellinen, demokraattinen ja osallistuva johtamistapa haastaa kaikki

työskentelyyn osallistuvat ihmiset mukaan johtamiseen. Vapaaehtoistoiminnan voidaan ajatella olevan asiakaspalvelua parhaimmillaan, ja kun kaikki siihen osallistuvat katsovat samaan suuntaan, voidaan asiakkaita palvella entistäkin paremmin. Näin saadaan kaikista vapaaehtoistointaan osallistuvista henkilöistä johtajia ja tekijöitä. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa ei voi liiaksi korostaa vapaaehtoisten toimijoiden tuen ja ohjaamisen merkitystä. Tuen ja ohjaamisen merkitys näkyy vapaaehtoisten toimijoiden motivaatiossa sekä toiminnan onnistumisessa. (Ks. Juuti 2013, 18, 50; Hager & Brudney 2004, 1 - 3.)

6.4 Jatkotutkimusaiheita

Vapaaehtoistoiminnan organisointia on tutkittu vähän ja jatkossa tutkimuksen kohteeksi olisi hyvä saada myös vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat ihmiset, niin sanotusti vapaaehtoistoiminnan kohteet. Tässä tutkimuksessa nämä ihmiset olivat muistisairaita ikäihmisiä, joten heidän näkemysten esille saaminen oli liian haastavaa. Tämä tutkimus antaa asiakaslähtöisestä vapaaehtoistoiminnasta näkökulmaa työntekijöiden ja vapaaehtoisten toimijoiden kertomana. Asiakaskeskeisen näkökulman saamiseksi osallistavat menetelmät sekä erilaiset tiedon keruun mallit voisivat antaa asiakkailta näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnin kehittämiseen.

Vapaaehtoistoiminnan hyödyllisyyden ja tarkoituksellisuuden tutkiminen olisi myös tarpeen, jotta yhteiskunnassa osattaisiin panostaa ja antaa resursseja tärkeälle toiminnalle toistemme parhaaksi. Vapaaehtoistoiminnan esillä oleminen ja tutkimustuloksen vaikuttavuuden osoittaminen olisi tarpeen. ”Vapaaehtoiskioski” – kysyntä ja tarjonta – periaatteella voisi olla kehittämiskelpoinen ajatus tulevaisuuden vapaaehtoistoiminnan tarpeeseen. Vapaaehtoisia toimijoita ja avun tarvitsijoita voitaisiin koordinoita ”vapaaehtoiskioskin” välityksellä ja näin saada kohdistetuksi avun tarve apua tarvitseville ihmisille. Ikäihmisten kotona selviytymisen tueksi vapaaehtoistoiminnan resursseista ja toimintaan panostamisesta saattaisi olla hyötyä.

Lähteet

Hager, M. & Brudney, J. 2004. Volunteer Management Practices and retention of Volunteers. The Urban Institute. Viitattu 3.4.2014.

http://www.urban.org/uploadedPDF/411005_VolunteerManagement.pdf.

Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Toim. Nylund, M. & Yeung, A. 2005. Tampere: Vastapaino.

Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistus-seura. Vantaa: Dark.

Hartikainen, A. 2009. Vapaaehtoiset vuodeosastolla. Etnografinen tutkimus vanhus-ten ja vapaaehtoisten kohtaamisista. Viitattu 15.10.2013.

<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/23406>.

Heikkinen, R-L. 2008. Gerontologinen hoitotyö. Teoksessa Gerontologia. Toim. Heik-kinen, E. & Rantanen, T. 2008. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Hirsjärvi, S. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Hel-sinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Hokkanen, L. 2003. Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Teoksessa Laitinen, M & Pohjola, A. (toim.) 2003. Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Juva: WS-Bookwell.

Hokkanen, U-M. 2012 Ikäosaavat palvelualueet Etelä-Savossa – vapaaehtoistoimin-nan kehittäminen – hankkeen pilotointisuunnitelma.

Hänninen, M. 2011. Dementiaa sairastavien ikääntyneiden elämänlaatu pitkäaikais-hoidossa. Jyväskylä. Viitattu 19.12.2013.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27229/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-2011062711058.pdf?sequence=1>.

Ikäosaavat palvelualueet Etelä-Savossa – vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. 2012. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Juva: Ws Bookwell.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Bookwell.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Laatikainen, T. 2011. Tuuks mukaan? Vapaaehtoistoiminnan toimintakäsikirja vanhustyöhön. Viitattu 19.10.2013.

<http://www.koivupirtti.fi/muutpalvelut/tuuksmukaan.html>

Mäntyranta, T & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Duodecim 2008:124. Viitattu 24.10.2013.

<http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf>

Muistiliitto ry. Muistisairaudet. Viitattu 18.3.2014.

<Http://www.muistiliitto.fi/fi/muisti-ja-muistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/>.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Nylund, M & Yeung, A. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Toim. Nylund, M. & Yeung, A. 2005. Tampere: Vastapaino.

Rabiee, F. 2004. Focus-group interview and data analysis. Proseedings of nutrition society. Viitattu 29.10.2013.

<Http://journals.cambridge.org/production/action/cjoGetFulltext?fulltextid=902312>

Rantanen, T. 2008. Gerontologisen tutkimustiedon soveltaminen ikääntyvän väestön toimintakyvyn edistämässä. Teoksessa Gerontologia. Toim. Heikkinen, E. & Rantanen, T. 2008. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Rantanen, T. 2008. Terveysliikunta. Teoksessa Geriatria. Arvioinnista kuntoutukseen. Toim. Hartikainen, S. & Lönnroos, E. 2008. Helsinki: Edita Prima.

Read, S. 2008. Elämän tarkoituksellisuuden tunne. Teoksessa Gerontologia. Toim. Heikkinen, E. & Rantanen, T. 2008. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Ruohonen, M. 2005. Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina. Teoksessa Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhannella. Toim. Niemelä, P. & Dufva, J. 2005. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ruusuvuori, J. & Tiittula L. (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Skoglund, A. 2006. Healt and social work. Volume 31. Number 3. Do not forget about your volunteers: a qualitative analysis of factors influencing volunteer turnover. Viitattu 8.2.2014.

<http://nclc203wagner.pbworks.com/f/vol%20turnover%20qual.pdf>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista. Viitattu 4.1.2014.
[Http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=7724561&name=DLFE-26865.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=7724561&name=DLFE-26865.pdf).

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2012. Sosiaali- ja terveystalvveluiden uudistaminen. Kehittämisen mallit, toimintatavat ja periaatteet. Helsinki: Tietosanoma.

Stewart, D., Shamdasani, P. & Rook, D. 2007. Focus Groups. Theory and Practise. Viitattu 29.10.2013. <http://www.wpi.edu/Images/CMS/IQP/grpsvg.doc>.

Sulkava, R. & Eloniemi- Sulkava, U. 2008. Muistisairaudet. Teoksessa Geriatria. Arvioinnista kuntoutukseen. Toim. Hartikainen, S. & Lönnroos, E. 2008. Helsinki: Edita Prima.

Suomen Punainen Risti. 2004. Välittäjä. Vapaaehtoistoiminnan malli. Helsinki: Suomen Punainen Risti.

Suutama, T. 2008 Muisti ja oppiminen. Teoksessa Gerontologia. Toim. Heikkinen, E. & Rantanen, T. 2008. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Tiikkainen, P. & Heikkinen, R-L. 2011. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksissa. Viitattu 6.3.2014.
http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S008_suositus_sosiaalinen_vt_110126.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Uusitalo, T. 2013. Muistisairaahan hoidon kokonaisuus. Teoksessa Muistin ongelmat. Toimiva palvelukokonaisuus ehkäisystä hoitoon. Juva: Bookwell.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Väisänen, M. 2010. Toimintamalli vapaaehtoistoimijoiden johtamiseen. Viitattu 19.12.2013.
http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Toimintamalli_johtamiseen.pdf.